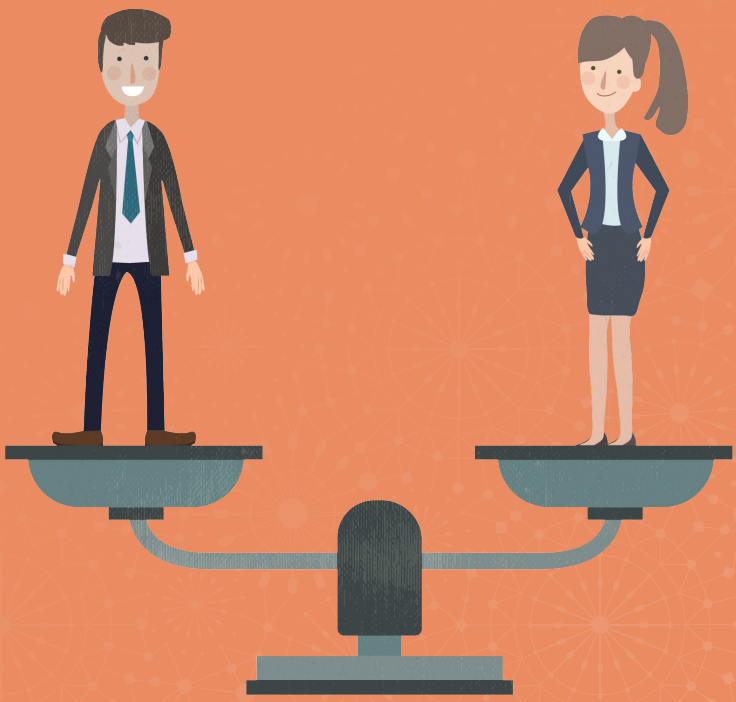
cezam Nouvelle-Aquitaine



Guide pour le CSE sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Avec le concours financier de la Direccte Nouvelle-Aquitaine

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

PRÉAMBULE

Face à la complexité de leur rôle en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les représentants du personnel émettent depuis de nombreuses années le souhait d'être informés et accompagnés pour remplir à bien leur mission sur ce sujet. C'est pourquoi, afin de les aider à agir dans leur entreprise, Cezam Nouvelle-Aquitaine a réalisé une étude en 2006[1] et publié un guide en 2007[2].

Depuis 2007, plusieurs dispositions législatives ont renforcé les obligations des entreprises pour faire progresser l'égalité professionnelle en France (Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, article 99 de Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi).

Plus récemment, la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel oblige les employeurs à publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Elle a également rendu obligatoire la désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, mais aussi au sein même de tous les Comités Sociaux et Économiques (CSE) quelle que soit leur taille.

Par conséquent, Cezam Nouvelle-Aquitaine avec le soutien de la Direccte Nouvelle-Aquitaine a souhaité mettre à jour ce guide. Ce dernier constitue un outil au service des CSE, et plus particulièrement pour ceux issus des entreprises de plus de 50 salariés, étant donné l'étendu de leur mission sur ce sujet.
Enfin, il intègre un volet sur la relation entre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

[1]Etude de Cezam Nouvelle-Aquitaine « Egalite professionnelle hommes / femmes : quelle prise en charge, quels freins et quelles pistes d'actions pour les représentants du personnel ? » - novembre 2006

[2]Guide "Les élus de comités d'entreprise et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" - Cezam Nouvelle-Aquitaine - Edition décembre 2017

SOMMAIRE

CHAPITRE 1

→ **L'action du CSE pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** 4

1. Quelques notions clés 4
2. Pourquoi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit-elle faire l'objet d'une nécessaire prise en compte ? 5
3. Composition du CSE : le reflet de la préoccupation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 8
4. Rôle du CSE dans l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 11
5. La mise en œuvre des missions du CSE en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 13
6. Négociation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 24

CHAPITRE 2

→ **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme levier de la qualité de vie au travail** 26

1. Qualité de vie au travail et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 26
2. Une nécessaire prise en compte des risques psychosociaux avant la qualité de vie travail 29
3. L'obligation de prévention de l'employeur 35
4. La démarche d'évaluation des risques professionnels 37

CHAPITRE 3

→ **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : s'organiser pour agir** 46

1. Le CSE et l'égalité professionnelle en 6 étapes 46
2. Préparer la démarche qualité de vie au travail au travers d'une négociation collective 72

GLOSSAIRE 80

SITES INTERNET 81

CONTACTS 82

INDEX 84

L'action du CSE pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1 Quelques notions clés[1] :

Avant d'aborder le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est important de s'entendre sur le sens des mots. **Certains termes sont facilement assimilés à l'égalité professionnelle alors que ce sont des notions bien distinctes.** Des notions telles que la mixité, la parité et la diversité dans le milieu professionnel peuvent être vulgairement employées comme étant équivalentes à l'égalité professionnelle. Bien que ces termes représentent des dimensions liées à l'égalité professionnelle, chacun a sa définition.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	est l'égalité réelle des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne la rémunération, l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie etc.
La parité	représente le fait d'avoir une égalité numérique de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. Elle n'implique pas la mixité professionnelle.
La mixité professionnelle	constitue la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier.
La diversité	vise à mettre en valeur tous les talents à partir des différences visibles ou invisibles (de sexe, d'appartenance ethniques, d'âge, de handicap, etc.) afin de favoriser la créativité et l'innovation.
L'égalité salariale	consiste en l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination fondée sur le sexe.

[1] *Egalité professionnelle femmes/hommes un outil de performance. DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine, 2016, Egalité professionnelle territoires d'excellence.*

Focus sur la situation actuelle en France[2]

Quelques données :

- il existe un écart salarial de 24% entre les femmes et les hommes, dont 9% à postes et compétences égales ;
- la part des femmes parmi les cadres techniques est de 17,8% ;
- le travail des femmes est davantage impacté par la vie personnelle : 94,5% des agents de l'état en congé parental sont des femmes.

Pour en savoir plus...

« Recueil de données sur l'égalité entre les femmes et les hommes »

https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/09/29474-DICOM-CC-2018-essentiel_BD.pdf

2 Pourquoi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit-elle faire l'objet d'une nécessaire prise en compte ?

"L'inégalité femmes/hommes est l'enjeu de tous. Pouvez-vous tolérer que vos femmes, vos compagnes, vos filles est un salaire moins important que celui des hommes ? 45 ans que la loi pour l'égalité de rémunération existe et elle n'est toujours pas réelle. Ça suffit !"

La ministre du travail

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **permet de répondre à des obligations légales pour une entreprise mais elle comporte aussi des opportunités économiques et sociales.**

[2] *Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) - Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE). Chiffres-clés : Vers l'inégalité réelle entre les hommes et les femmes. L'essentiel. 2018*

Elle recouvre de nombreux enjeux :

Un enjeu légal

Le principe d'égalité est une obligation légale à l'égard des entreprises. **Ce principe de non-discrimination concerne notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Ainsi, l'article L. 1132-1 du Code du travail stipule qu' « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ».

Un enjeu économique

Les femmes constituent un vivier de compétences permettant l'augmentation des performances de l'entreprise.

Lors d'une étude, Michel Ferrary, professeur d'université, a conclu que « les entreprises les plus féminisées sont plus rentables, ont une meilleure productivité et créent davantage d'emplois ».

De plus, face au vieillissement de la population et à une pénurie de main d'œuvre, les entreprises doivent prendre conscience que permettre aux femmes d'accéder à tous types d'emplois et d'évoluer au fil des années dans les entreprises serait un moyen d'y pallier. **En effet, les femmes ont des qualités et des compétences, et ce à tous les niveaux hiérarchiques, qui sont égales et/ou complémentaires à celles des hommes et l'union de ces deux sources de talents participe à augmenter les performances d'une entreprise.**

Par ailleurs, les entreprises sont maintenant soumises à une obligation de résultat.

[3] *Ferrary, Michel. Les femmes influencent-elles la performance des entreprises ? Une étude des entreprises du CAC 40 sur la période 2002-2006. Travail, genre et sociétés. 2010, vol.1, 23, pp. 181-190*

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que **les entreprises publient chaque année des chiffres sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

Ces chiffres constituent **l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes**. Cet index de l'égalité d'une entreprise doit atteindre un niveau minimum de résultat de 75 sur 100 points.

L'entreprise dont le niveau de résultat est inférieur à ce qui est attendu s'expose à un risque de pénalité financière (art. L. 1142-10 du Code du travail).

L'entreprise doit viser la note de 100 au regard du principe de non-discrimination.

L'entreprise dont la note est inférieure à 75 sur 100 définit sans attendre les mesures adéquates et pertinentes de correction et le cas échéant programme de façon annuelle ou pluriannuelle des mesures financières de rattrapage salarial.

Un enjeu sociétal

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet une qualité de vie au travail plus satisfaisante.

Améliorer l'articulation de la sphère privée et professionnelle des salariés est un enjeu de société qu'elle recouvre car cela permet :

Aux salariées et salariés :

- de s'épanouir et de mieux gérer leur vies professionnelle et familiale ;
- d'être moins stressés et fatigués ;
- d'avoir une plus grande tranquillité d'esprit.

Aux employeurs :

- de constater une implication supplémentaire des salariées et salariés ;
- d'avoir moins d'absentéisme et de turn-ouer ;
- d'avoir une image de marque valorisée.

> **Selon Cristina Lunghi, docteure en droit,**
>
> « les sociétés qui ont exclu les femmes de la vie active a fortiori de la prise de décisions sont des organisations qui n'avancent pas [...] alors que celles où les femmes sont entrées dans la sphère du travail et du politique ont plus de richesses économiques car les sociétés qui savent miser sur la totalité de leurs talents, de leurs compétences, de leurs forces de créativité, celles des femmes et des hommes sans différenciation, sont des sociétés de bien-être »[4].

[4] *Cristina Lunghi (2003). L'égalité professionnelle en pratique. Editions d'organisation*

3 Composition du CSE : le reflet de la préoccupation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La part des femmes et des hommes parmi les candidats aux élections professionnelles doit être proportionnelle à leur part dans l'électorat.

Ceci devra être fait pour chaque collège électoral lors des élections des membres au CSE titulaires ou suppléants.

Les listes électorales doivent donc tenir compte de cette représentativité et sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

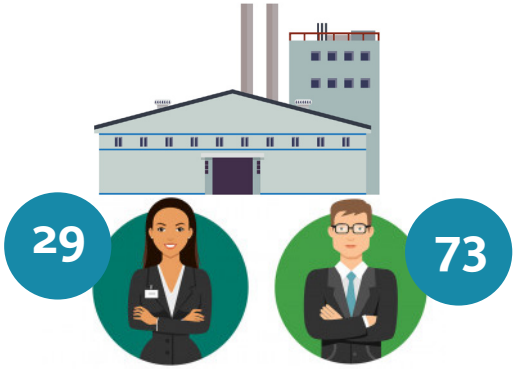
En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire (art. L. 2314-30 du Code du travail).

Lorsque l'application des règles de représentativité conduit à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats pourront comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Ce candidat ne peut être en première position sur la liste.

Pratique

Une entreprise compte 102 salariés dont 29 femmes et 73 hommes dans le 1er collège.

Le nombre de sièges à pourvoir pour ce collège pour l'élection des membres titulaires au CSE est de 5.



1 - Déterminer la part de femmes et d'hommes composant la liste électorale :

(73/102) x100 = 72% hommes

(29/102) x100 = 28% femmes

La liste électorale est composée de 72 % d'hommes et de 28 % de femmes.

2 - Déterminer le nombre de femmes et d'hommes à inscrire sur la liste de candidats :

5 x 72% = 3,6 hommes

5 x 28% = 1,4 femmes

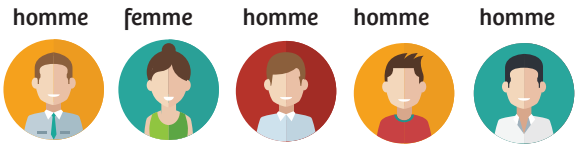
3,6 arrondi à l'entier supérieur -> 4 hommes

1,4 arrondi à l'entier inférieur -> 1 femme

La liste de candidat devra être composée de 4 hommes et d'une femme.

3 - Alterner les sexes sur la liste de candidat jusqu'à épuisement de l'un des sexes :

La liste sera donc composée comme suit :



A noter...

« Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le Comité Social et Économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. » (art. L. 2314-1 du Code du travail).

Il ne doit pas être confondu avec le référent désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés sur le même sujet. Ce dernier est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces référents sont des acteurs privilégiés sur lesquels s'appuyer pour prévenir le sexisme et le harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Mais attention, ils ne remplacent ni l'employeur qui reste responsable de la santé et de la sécurité des salariés, ni l'action du CSE qui reste informé et consulté lors des réunions du CSE. Ils reçoivent seulement une délégation dans la mise en œuvre des actions en matière de sexisme et d'harcèlement sexuel. L'un reçoit délégation de l'employeur et le représente, l'autre reçoit délégation du CSE et le représente.

Il faut donc clairement distinguer les missions du référent nommé par l'employeur de celui désigné par le CSE. Si le cadre général des missions du référent désigné par l'employeur est donné par la loi, il n'en est rien pour le référent nommé par le CSE.

Le référent du CSE reçoit délégation du comité pour préparer ses travaux en vue de susciter des initiatives sur la prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

CSE AVP9 - 70 salariés

Je suis élue depuis 2004 et déléguée syndicale depuis 2 ans. J'ai été sollicitée pour faire partie du CE juste arrivée dans la société. J'ai accepté car le rôle de représentante du personnel m'avait intéressée dans mon entreprise précédente et j'étais partante pour renouveler l'expérience à AVP9.

Chez nous il y a 95% d'hommes et la difficulté c'est d'être écoutée et entendue. Il faut savoir se faire entendre, ne pas avoir peur de s'opposer aux hommes, se dire que, si, ma parole compte autant que celle d'un homme.

Etre élue c'est aussi beaucoup d'énergie et de temps à consacrer. On n'a pas beaucoup de reconnaissance, mais il ne faut pas le faire pour ça. Il faut beaucoup dialoguer avec les salariés pour qu'ils vous reconnaissent cette légitimité à parler en leur nom. La communication c'est très important. Et moi j'aime beaucoup cet aspect-là.

S'il fallait inciter les gens pour qu'ils se présentent aux élections, je mettrai en avant le rôle du représentant du personnel qui est à mes yeux très intéressant. La communication avec la direction, le fait que l'on soit informé de beaucoup de choses, c'est motivant. Et puis il y a le coté défense des salariés et l'organisation d'activités que j'aime beaucoup.

Si je n'avais que mon poste je ne serais plus là je crois.

La secrétaire du Comité

4 Rôle du CSE dans l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au travers de ses missions et attributions, le CSE constitue un levier d'action en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Globalement, le rôle du CSE se décline autour de grandes missions :

Santé, sécurité et conditions de travail

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, le CSE veille à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Pour cela il est en mesure de :

- réaliser l'analyse des risques professionnels et les effets quant à leur exposition ;
- faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail ainsi que résoudre les problèmes liés à la maternité ;
- susciter toute initiative et proposer toute action de prévention, notamment contre le harcèlement moral et sexuel (art. L. 2312-9 du Code du travail).

Attributions économiques et professionnelles

En matière de missions économiques et professionnelles, il est garant de l'expression collective des salariés et de la prise en compte de leurs intérêts dans l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Le CSE est informé et consulté sur (art. L. 2312-8 du Code du travail) :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la situation économique et financière de l'entreprise.

Réclamations individuelles et collectives

En matière de réclamations individuelles et collectives, il porte les réclamations des salariés sur leurs droits et libertés. (art. L. 2312-5 du Code du travail).

Par exemple, si un cas de harcèlement est rapporté par un ou des salariés, le CSE doit le prendre en compte et en avertir le chef d'entreprise. Le CSE pourra aussi, par exemple, porter la réclamation d'un salarié ou d'une salariée si ces derniers pensent qu'à caractéristiques professionnelles égales, il y a discrimination.

À travers ces différentes missions le CSE est un acteur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cela va prendre différentes formes : consultation, préconisations, actions pour lutter contre le harcèlement sexuel, initiatives en matière de prévention des risques professionnels, etc.

A noter... le droit d'alerte !

Une atteinte aux droits des personnes (harcèlement sexuel ou moral, mesures discriminatoires...), **à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché constitue une raison pour le CSE d'alerter l'employeur.**

L'alerte doit déboucher sur une enquête (de l'employeur avec un membre de la délégation du CSE) et **une prise de disposition afin de protéger les salariés.**

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au Comité Social et Économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor (art. L. 2312-59 du Code du travail).

En cas de danger grave et imminent constaté par un ou plusieurs membres du CSE, ces derniers en alertent l'employeur. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CSE qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CSE est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité.

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur.

L'employeur prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail (art. L. 2312-6 et L. 4132-2 à 5 du Code du travail).

L'alerte est consignée par écrit dans un rapport et transmis à l'employeur et le cas échéant à l'inspection du travail.

5 La mise en œuvre des missions du CSE en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'information et la consultation sont deux grandes prérogatives du CSE, dont la première sert la seconde. En effet, pour être consulté, le CSE doit nécessairement être informé.

En matière d'égalité professionnelle, le CSE va utiliser différentes sources d'information, dont la Base de Données Economiques et Sociales (BDES), qui lui permettra de prendre connaissance de la situation comparée femmes/hommes dans l'entreprise.

Ces informations vont lui permettre d'émettre des vœux et propositions lors de la consultation qui portera en tout ou partie sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'information

Les indicateurs de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES)

Le CSE doit être informé de la situation économique et sociale de l'entreprise avant d'être consulté. A ce titre, l'employeur doit mettre à disposition du CSE un certain nombre d'informations et d'indicateurs parmi lesquels figure la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Cette mise à disposition se fait via la BDES qui constitue le support d'informations permettant aux représentants du personnel et à l'employeur de travailler ensemble sur un certain nombre de sujets (art. L. 2312-18 du Code du travail).

La BDES constitue ainsi le support de la consultation du CSE par l'employeur.

Elle doit comporter des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur **les écarts de rémunération, les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs** (art. L. 2312-18 du Code du travail).

Un accord d'entreprise peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la BDES sans pour autant écarter le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2312-21 du Code du travail).

En l'absence d'accord, la BDES rassemble en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2312-36, art. R. 2312-8 et art. R. 2312-9 du Code du travail) **:**

- le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise ;
- la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;
- l'accord collectif en matière d'égalité professionnelle ou à défaut le plan d'action fixant les objectifs de progression en matière d'égalité, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés pour les suivre.

Son contenu est différent dans les entreprises de moins de 300 salariés, de celles d'au moins 300 salariés.
Les CSE des entreprises d'au moins 300 salariés bénéficient de plus d'indicateurs que les CSE des entreprises de moins de 300 salariés. Ces derniers auront tout intérêt à demander certains de ces indicateurs pour s'appuyer dessus lors de leur analyse.

Les indicateurs de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les entreprises de 300 salariés et plus sont les suivants (art. R. 2312-9 du Code du travail) **:**

• Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

A — Conditions générales d'emploi

a. **Effectifs :** Données chiffrées par sexe :
- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;

b. **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 ;

c. **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 ;

d. **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 ;

e. **Positionnement dans l'entreprise :** Données chiffrées par sexe :
- répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
- répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ;

B Rémunérations et déroulement de carrière

a **Promotion :** Données chiffrées par sexe :
- nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions ;

b **Ancienneté :** Données chiffrées par sexe :
- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ;
- ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique ;

c **Âge :** Données chiffrées par sexe :
- âge moyen par catégorie professionnelle ;
- âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ;

d **Rémunérations :** Données chiffrées par sexe :
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est 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 ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

C 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.

D Conditions de travail, santé et sécurité au 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.

Données chiffrées par sexe :

Accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles
- nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ;
- nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ;
- répartition des accidents par éléments matériels ;
- nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année ;
- nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ;

Maladies
- nombre d'arrêts de travail ;
- nombre de journées d'absence ;
- maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3°(e) article R. 4624-22 ;
- nombre d'arrêts de travail ;
- nombre de journées d'absence.

• Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale*

A Congés

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

b ..... 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.

B Organisation du temps de travail dans l'entreprise

a ..... Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;

b ..... 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.

c ..... **Services de proximité :**
• Participation de l'entreprise et du CSE aux modes d'accueil de la petite enfance ;
• Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

*Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :
a - Les ouvriers, les employés, techniciens, agents de maitrise et les cadres ;
b - Ou les catégories d'emplois définis par classification ;
c - Ou toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné ci-dessus.

• Stratégie d'action :

A partir de l'analyse des indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et des indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :

• mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

• objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues ;

Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Face aux inégalités persistantes dans les entreprises, la loi exige une obligation de résultat vis-à-vis de la politique de rémunération de l'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et ce sous peine de sanction (art. L. 1142-7 à 10 du Code du travail).

Selon l'article L. 1142-8 du Code du travail, « dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définie par décret ».
En effet, le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précise les modalités d'application et de calcul de l'Index de Egalité femmes-hommes. Ce dernier doit donc être calculé et publié chaque année par toutes les entreprises d'au moins 50 salariés qui devront prendre des mesures de correction s'il révèle des disparités salariales entre les femmes et les hommes. Cet index devrait également permettre d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise pourront agir pour faire progresser l'égalité[5].

A noter...

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, la salariée bénéficie des augmentatiosn générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

[5] *Index de l'égalité femmes-hommes : comment le calculer ? : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/index-de-l-egalite-femmes-hommes-comment-le-calculer*

Index de l'égalité de rémunération femmes/hommes

Entreprises de 50 à 250 salariés

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (35 points) ;
- le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si ces augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçus les plus hautes rémunérations (10 points).

Entreprises de plus de 250 salariés

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points) ;
- l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points) ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si ces augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçus les plus hautes rémunérations (10 points).

Ces dispositions sont entrées en vigueur conformément à l'article 4 du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019. Cependant, les entreprises de plus de 250 et de moins de 1 000 salariés peuvent publier leur niveau de résultat jusqu'au 1er septembre 2019. Les entreprises de 50 à 250 salariés ont, quant à elles, jusqu'au 1er mars 2020.Elles publient ensuite leur index avant le 1er mars de chaque année.

L'entreprise qui a un index inférieur à 75 sur 100 prend sans attendre des mesures de correction (art. D. 1142-6 du Code du travail).

A partir du moment où l'entreprise parvient à atteindre le niveau minimum de soixante-quinze points sur cent, elle obtient un délai supplémentaire de trois ans à partir de la publication de ce dernier résultat pour se maintenir en conformité (art. D. 1142-8 du Code du travail).

« Si l'entreprise atteint un niveau de résultat au moins égal à 75 points avant l'expiration de ce délai, puis atteint à nouveau un niveau de résultat inférieur à 75 points ultérieurement, alors un nouveau délai de trois ans lui est accordé pour mettre en œuvre des mesures de correction à compter de la publication de ce nouveau niveau de résultat insuffisant. » [5]

A noter...

L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L.1142-7 du Code du travail).
Il doit **calculer les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, chaque année, au plus tard le 1er mars de l'année en cours.** Le résultat de l'entreprise est publié annuellement et au plus tard le 1er mars de l'année en cours au titre de l'année précédente sur le site internet de l'entreprise ou à défaut par tout autre moyen aux salariés de l'entreprise (art. D. 1142-4 du Code du travail).

Les indicateurs et le niveau de résultat de l'entreprise sont mis à la disposition du CSE au plus tard au 1er mars via la BDES. Les informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise et, le cas échéant, des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre (art. D. 1142-5 du Code du travail).

Appropriation des éléments législatifs

Les textes de lois constituent une source d'information très importante pour des élus de CSE. Le comité doit s'approprier les éléments législatifs ainsi que le rôle des acteurs de l'entreprise car cela lui permettra de connaître son champ d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, il sera plus à même de savoir ce sur quoi il doit agir, qui doit agir et quels sont les moyens donnés aux entreprises pour agir.

[6] *Index de l'égalité F/H : la mise en œuvre du décret. Liaisons sociales. 2019. Dossier n°21.*

Comment les représentants du personnel peuvent-ils s'informer ?

en consultant des ouvrages ou documents

- le code du travail ;
- le règlement intérieur de l'entreprise ;
- la convention collective de l'entreprise ;
- les accords de branche, collectifs ou d'entreprises ;
- les revues spécialisées dans ce domaine.

en consultant des sites internet

- www.legifrance.gouv.fr
- www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr
- www.anact.fr/themes/egalite-professionnelle

...

en contactant des oragnismes spécialisés

- Cegam Nouvelle-Aquitaine ;
- la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ;
- les organisations syndicales ;
- les associations du réseau Anact (Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail) ;
- les Directions régionales aux droits des femmes et de l'égalité (DRDFE) ;
- les Délégations départementales aux droits des femmes et à l'égalité (DDDFE) ;
- les Centres d'informations sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).

La consultation

Le CSE est consulté, de manière récurrente, par l'employeur sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Un accord d'entreprise peut définir le contenu et la périodicité des consultations (art. L. 2312-17 et art. L. 2312-19 du Code du travail).

En cas d'accord d'entreprise, la périodicité est définie mais elle ne peut pas être supérieure à 3 ans (art. L. 2312-19 du code du travail).

A défaut d'accord, la consultation est annuelle et porte « sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.» (art. L. 2312-26 du Code du travail).

Lors de cette consultation, le CSE devra faire ses constats, ses analyses et ses propositions sur le sujet de l'égalité professionnelle femmes/hommes en s'appuyant sur les données fournies par l'employeur dans la BDES avant de rendre un avis favorable ou défavorable. Cette occasion constitue un solide levier d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes car **suite aux vœux formulés par le CSE, l'employeur devra apporter une réponse motivée.**

Le comité est vecteur de l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes et plus généralement de l'amélioration des conditions de travail.

A noter...

Le CSE est consulté de manière récurrente sur 3 grands sujets, à savoir : les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Un accord d'entreprise peut définir que **le CSE rende un avis unique sur l'ensemble de ces consultations récurrentes ou un avis séparé pour chacune.** A défaut d'accord, la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi est annuelle. Dans ce cas, le CSE a deux possibilités de réponse. Soit un avis global peut être rendu sur tous les thèmes inhérents à cette consultation, dont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, soit un avis peut être rendu séparément sur chacun des thèmes dont celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le bilan social (portant sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité au travail, etc.) est mis à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail par l'employeur avec l'avis du comité social et économique dans un délai de quinze jours à compter de la réunion du comité (art. L. 2312-31 du Code du travail).

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents et le président du CSE, qui est l'employeur, ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres du comité (art. L. 2315-32 du Code du travail).

6 Négociation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail (art. L. 2242-1 du Code du travail).

Si la négociation ne permet pas d'aboutir à un accord, un procès-verbal de désaccord consignant notamment les propositions et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement est établi (art. 2242-5 du Code du travail).

L'employeur rédige ensuite un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du CSE (art. L. 1143-2 du Code du travail).

Le contenu du plan d'action est établi après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée. Il doit être fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels (art. L. 2242-3 du Code du travail). Il porte notamment sur la suppression des écarts quant à la rémunération ainsi qu'au déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. Il est déposé auprès de l'autorité administrative.

A noter...

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur la rémunération dont les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

L'accord négocié, ou à défaut le plan d'action, doit contenir (art. R. 2242-2 du Code du travail) :

- Les objectifs de progression ;
- Les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36 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 ;
- Les indicateurs chiffrés accompagnant les objectifs et les actions déterminés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés fixés dans ce domaine tiennent compte des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi, le cas échéant, que des mesures de correction des écarts de rémunération.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation ou l'absence de plan d'action est sanctionné par une pénalité financière à la charge de l'employeur (art. L. 2242-8 du Code du travail).

Cette pénalité est fixée par la Direccte au regard des efforts et des justifications de l'employeur. Elle ne peut pas dépasser 1% des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations.

A noter...

En l'absence de délégué syndical la négociation n'est pas possible. L'employeur établit dans ce cas un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se fait à l'occasion de celle portant plus largement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme levier de la Qualité de Vie au Travail

La Qualité de Vie au Travail (QVT) se définit comme « un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. ».

Sur le principe d'égalité, la QVT inclue nécessairement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, la QVT « nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions d'accès à l'emploi et à la promotion que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail»[1].

De plus ces deux sujets sont associés en ce qui concerne la négociation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (art. L. 2242-1 du Code du travail). A noter cependant, pour chacun de ces deux sujets, les négociateurs, le contenu et les sanctions entre autres sont différents.

1 Qualité de Vie au Travail et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Une notion vaste renforçant la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord national interprofessionnel (2013) a mis en évidence un lien entre la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Parmi les objectifs de l'accord, ressortait notamment le fait de favoriser l'égalité d'accès à la Qualité de Vie au Travail (QVT) et à l'égalité professionnelle pour tous les salariés. Même s'il n'a plus de valeur juridique dans le cadre de la négociation sociale, l'accord a eu une influence sur la perception de la QVT et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **Aujourd'hui, l'accord demeure un document de référence du point de vue de son contenu.**

[1] *Accord national interprofessionnel : Qualité de vie au travail. 2013.*

Au sein d'une entreprise, la QVT ne concerne pas seulement l'employeur ou le CSE de façon cloisonnée. C'est l'affaire de tous (salariés, managers, organisations syndicales, dirigeants, acteurs de la formation, etc.). En effet, **la QVT doit se concevoir comme une culture d'entreprise favorisant le bien-être au travail.**

Ainsi, des conditions de travail satisfaisantes vont permettre d'améliorer la performance économique au sein d'une entreprise.

Dans une organisation où persistent les inégalités entre les femmes et les hommes, le sentiment d'injustice altère la perception de la QVT. Il est donc primordial d'avoir en tête que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur en faveur de la QVT.

Conçue de cette manière la démarche QVT peut permettre :

- d'améliorer les conditions de travail et de vie pour les femmes et les hommes ;
- d'améliorer la performance collective de l'entreprise.

Différents champs de la Qualité de vie au travail

La QVT globale résulte de la conjonction de différents éléments (art. 2 de l'ANI 2013) :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

Tableau 1. Champs de la QVT et exemples d'actions en faveur de l'égalité professionnelle :

Champs de la QVT	Eléments qu'ils recouvrent	Exemples d'actions en faveur de l'égalité professionnelle F/H
Organisation du travail, management	• la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ; • la qualité du contenu du travail ; • la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ; • le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	• favoriser la mixité des emplois et l'exercice de la parentalité par les hommes de manière à ce que ce ne soit pas systématiquement l'affaire des femmes *(analyser les freins à la mixité des emplois, atteindre un pourcentage de mixité des emplois plus important, communiquer auprès des cabinets de recrutement sur la politique d'égalité des femmes et des hommes dans l'entreprise, mettre en place le dispositif mercredi père et mère de famille, etc.)* ; • réduire les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel notamment en ce qui concerne le temps partiel subi ainsi que les écarts de rémunération *(en se fixant un objectif chiffré à atteindre)* ; • favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et vie personnelle pour tous *(droit à la déconnexion, télétravail…)*.
Relations au travail	• la qualité des relations au travail ; • la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ; • le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.	• prise en compte de la parole de tous les salariés femmes comme hommes *(indépendamment de leur âge, leur état éventuel de grossesse, etc.)* ; • mise en place d'espaces d'expression, de discussion sur le travail, mise en œuvre du droit d'expression ; • sensibilisation sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes *(formations, affiches, réunions, charte, etc.)*.
Environnement physique	la qualité de l'environnement physique.	• aménagement de salles de pauses notamment pour les femmes enceintes, aménagement de salles d'allaitement, etc.
Sens du travail	• la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ; • la possibilité de formation et de développement des compétences ; • la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ; • le respect de l'égalité professionnelle F/H.	• reconnaissance et valorisation de la production de tous les salariés, création d'un journal d'entreprise ; • égalité des chances pour accéder à un poste à responsabilité, etc.

2 Une nécessaire prise en compte des Risques Psychosociaux avant la QVT

La QVT, visant à construire un contexte de travail favorisant l'épanouissement physique, mental et social pour tous, nécessite de traiter la question des Risques Psychosociaux (RPS) en amont. Ces derniers non traités ne favorisent pas un climat organisationnel et social propice à l'apparition des conditions de travail souhaitables pour les salariés.

En effet, la démarche QVT doit être cohérente avec l'organisation du travail et n'est pas efficace si elle consiste seulement en une démarche d'affichage.

Les préoccupations des salariés, les urgences notamment en terme de santé et sécurité doivent donc être prises en compte en amont afin que leur prévention soit sérieusement envisagée.

Définition des risques psychosociaux

« Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. **Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail. Ils peuvent concerner toutes les entreprises quel que soient leur taille et leur secteur d'activité. »** (Ministère du travail, 2018). Ils peuvent se traduire par une maladie ou un accident du travail et peuvent avoir des répercussions sur le climat social dans l'entreprise.

Le stress, le harcèlement ainsi que d'autres violences faites au travail telles que les agissements sexistes, représentent des risques psychosociaux répandus. La prévention de ces risques est donc primordiale si l'on souhaite améliorer les conditions de travail et mettre en place une démarche de QVT.

LE SAVIEZ-VOUS ?

« Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. [...] Il affecte également la santé physique, le bien-être, et la performance de la personne qui y est soumise ». (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2000).

D'après l'OMS (2004), « le stress lié au travail est l'ensemble des réactions que les employés peuvent avoir lorsqu'ils sont confrontés à des exigences et à des pressions professionnelles ne correspondant pas à leurs connaissances et à leurs capacités et qui remettent en cause leur aptitude à faire face ».

Sur le harcèlement sexuel, il faut savoir que « les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. » (art. L. 1153-1 du Code du travail).

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel (art. L. 1153-5 du Code du travail).

De plus, « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » (art. L. 1152-1 du Code du travail).

Concernant les agissements sexistes la loi dit que : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » (art. L. 1142-2-1 du Code du travail).

Il peut y avoir un lien entre le stress, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. Leur origine est bien souvent liée à des facteurs communs : facteurs organisationnels ou psychosociaux.

Ainsi le harcèlement peut être à l'origine du stress au travail qui lui peut être la conséquence des violences au travail.

Plus largement il existe 6 facteurs de Risques Psychosociaux (RPS) [2] :

L'intensité du travail et le temps de travail

- contraintes de rythme
- existence d'objectifs irréalistes ou flous
- exigences de polyvalence
- responsabilités
- instructions contradictoires
- interruptions d'activités non préparées
- exigence de compétences élevées

Les exigences émotionnelles

- nécessité de maîtriser, façonner ou cacher ses propres émotions afin de maîtriser et de façonner celles ressenties par les personnes avec lesquelles on interagit lors du travail

Le manque d'autonomie

- quelle possibilité pour le travailleur d'être acteur dans son travail, dans sa participation à la production de richesses et dans la conduite de sa vie professionnelle ?
- la notion d'autonomie comprend l'idée de se développer au travail et d'y prendre du plaisir

La mauvaise qualité des rapports sociaux au travail

- les relations avec les collègues et la hiérarchie
- la rémunération
- les perspectives de carrière
- l'adéquation de la tâche à la personne
- les procédures d'évaluation du travail
- l'attention portée au bien-être des travailleurs

Les conflits de valeurs

- quand le but du travail ou ses effets secondaires heurtent les convictions du travailleur
- quand il doit travailler d'une façon non conforme à sa conscience professionnelle

L'insécurité de la situation de travail

- risque de perdre son emploi
- risque de voir baisser le revenu qu'on tire de son emploi
- risque de ne pas bénéficier d'un déroulement « normal » de sa carrière
- conditions de travail non soutenables
- incertitudes quant à l'avenir du métier ou à l'évolution des conditions de travail

[2] *Rapport Gollac (2011)*

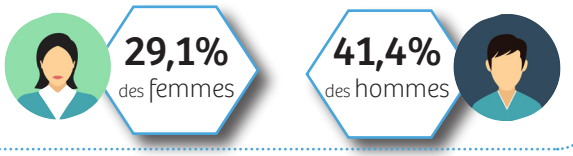
Les effets de l'exposition à ces facteurs de risques et la gravité des dommages qui y sont liés dépendent de :

- la durée d'exposition ;
- leur répétitivité ;
- leur chronicité et leur persistance.

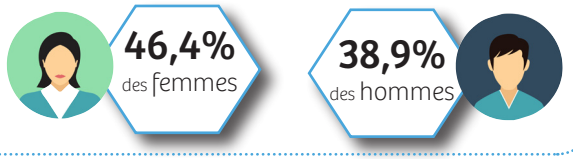
Par ailleurs, les effets de l'apparition des risques psychosociaux seront différents suivant les facteurs de risques et les salariés. Par exemple, le stress n'est pas géré de la même manière par les individus, ni de la même façon en fonction des moments de leur vie. Ainsi, à un moment donné la charge mentale créera du stress alors qu'à un autre moment ou pour un autre individu, cela ne sera pas le cas.

Aujourd'hui en France, il existe un différentiel dans la situation comparée des femmes et des hommes en matière de risques psychosociaux [3] :

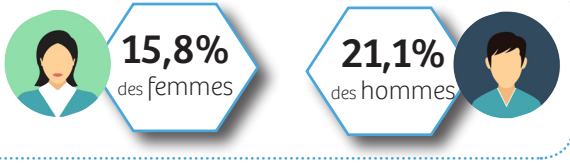
Pourcentage de femmes ou d'hommes déclarant avoir au moins trois contraintes de rythme



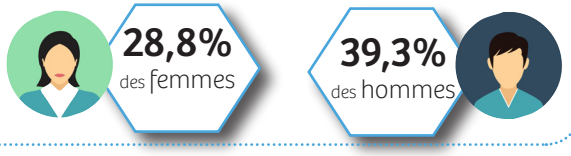
Pourcentage de femmes ou d'hommes déclarant répéter continuellement une même série de gestes ou d'opérations



Pourcentage de femmes ou d'hommes déclarant ne pas connaitre les horaires de travail du mois à venir



Pourcentage de femmes ou d'hommes déclarant avoir au moins 3 contraintes physiques



[3] *Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? – DARES analyses. Décembre 2017 n°082*

Cette différence s'explique en partie par le fait qu'ils n'ont pas les mêmes opportunités professionnelles en terme d'accès à l'emploi, d'évolution professionnelle et en terme de parcours professionnel.

A cela il faut ajouter que l'articulation des temps de travail et temps de vie personnelle est différente entre les femmes et les hommes.

Ainsi, il est important de prendre en considération l'exposition différenciée entre les femmes et les hommes aux facteurs de risques professionnels dont les risques psychosociaux.

Pour cela, les membres du CSE peuvent identifier un certain nombre d'indicateurs sexués afin d'inciter l'employeur à prendre en compte les RPS lors de l'évaluation des risques professionnels.

Comment les membres du CSE peuvent-ils identifier la présence de RPS dans l'entreprise ?

Il existe un ensemble d'indicateurs de risques psychosociaux à collecter à partir de données existantes dans l'entreprise (à travers la Base de Données Economiques et Sociales (BDES), le rapport annuel du médecin du travail...).

L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) a mis en avant deux grandes familles d'indicateurs :

Quelques exemples d'indicateurs[4] :

Indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise

- temps de travail : durée du travail, horaire atypique...
- mouvements du personnel : absentéisme, taux de rotation, départs volontaires...
- activité de l'entreprise : productivité, qualité des produits, rebuts...
- relations sociales : tracts syndicaux, grèves, réunions IRP, plans sociaux...
- formation et rémunération : modes de rémunération, plan de développement des compétences, évaluation...
- organisation du travail : fiche de poste, mode de délégation, polyvalence...
- organisation de la prévention : présence d'une personne compétente, rôle du service de santé au travail...

Indicateurs en santé et sécurité

- accidents du travail : nombre, fréquence, gravité, causes...
- maladies professionnelles : déclarées, reconnues...
- situations graves ou dégradées : suicides, plaintes pour harcèlement, violence physique...
- stress chronique : troubles du sommeil, maux de tête, malaises, crises de larmes, sentiment de mal être au travail, consommations addictives ou de psychoactifs...
- pathologies diagnostiquées et prises en charge : hypertension, maladies cardio-vasculaires...
- activité du service de santé au travail : plaintes à l'infirmerie, soins, inaptitudes...

Ces indicateurs devraient être le plus possible sexués afin d'identifier les différences d'exposition aux facteurs de risques professionnels en fonction du sexe. Tout l'enjeu sera alors de chercher à en comprendre les causes et de cibler des actions de prévention pertinentes et efficaces.

L'analyse de ces indicateurs de manière sexuée peut être une première prise en compte des RPS dans **l'évaluation des risques professionnels. Cette dernière relève d'une obligation de l'employeur et doit être différenciée selon le sexe.**

[4] *ED 6012-INRS, juin 2008*

3 L'obligation de prévention de l'employeur

L'employeur a l'obligation de préserver la santé physique et mentale des salariés, mais aussi d'assurer leur sécurité. Pour cela, il doit, entre autre, évaluer les risques professionnels à travers le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).**

Ce dernier ne doit pas s'arrêter aux seuls risques physiques mais doit également intégrer les risques pour la santé mentale, notamment les RPS.

Le DUERP doit également être sexué. Il représente donc un formidable outil pour le CSE pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes sous un angle de prévention des risques professionnels.

Pour remplir son obligation, l'employeur doit prendre des mesures nécessaires comprennant :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille également à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. » (art. L. 4121-1 du Code du travail).

La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés nécessite que l'employeur ne doit pas juste se contenter d'actions de formation par exemple. Ces dernières ne seront pertinentes que s'il met en place une organisation et des moyens adaptés. Il doit considérer la prévention dans sa globalité.

Cette dernière est guidée par neuf grands principes devant permettre de mener des actions de prévention efficaces (art. L. 4121-2 du Code du travail).

Les 9 principes généraux :

1 Eviter les risques	• Supprimer le danger • Suppose de les repérer
2 Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités	• Identifier leur nature et importance • A travers le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)
3 Combattre les risques à la source	• Anticiper, prévenir le risque • Dès la conception des équipements, des modes opératoires et des lieux de travail
4 Adapter le travail à l'homme	• Conception des postes de travail et choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production • Limiter le travail monotone et le travail cadencé et réduire les effets de ceux-ci sur la santé
5 Tenir compte de l'état d'évolution de la technique	• Tenir compte du changement • S'informer des nouvelles techniques
6 Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins	• Rechercher pour un même résultat ce qui peut permettre d'éviter ou de réduire le risque
7 Planifier la prévention	• Anticiper en y intégrant: la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants
8 Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle	• Placer la protection collective en priorité • Les protections individuelles ne viennent qu'en complément
9 Donner les instructions appropriées aux travailleurs	• Adapter à la nature des tâches à accomplir • Prendre en considération les capacités du salarié à mettre en oeuvre les précautions à prendre

A noter :

La réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention relève de la responsabilité de l'employeur.

Le CSE n'en a pas la charge. Son rôle est de veiller à ce que l'employeur les réalise et qu'ils tiennent compte de la réalité de l'entreprise.

Le CSE doit également veiller à ce que l'employeur respecte ses obligations de prévention dans la mise en œuvre des actions de prévention. Il est donc incontournable pour les élus au CSE de maîtriser les obligations de l'employeur ci-dessus.

L'obligation d'assurer la santé physique et mentale des salariés incombe à l'employeur **de supprimer le danger à sa source.** Mais, certains risques ne pourront pas être évités dans l'immédiat.
Dans ce cas, l'employeur doit tout faire pour éviter **qu'ils ne surviennent et doit pour cela évaluer la nature et l'importance du risque.**

4 La démarche d'évaluation des risques professionnels

L'employeur a l'obligation **d'évaluer les risques** pour la santé et la sécurité des travailleurs (art. L 4121-3 du Code du travail).

Cette évaluation doit se faire au regard de l'activité de l'entreprise et lors :

- du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques ;
- de l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations ;
- de la définition des postes de travail.

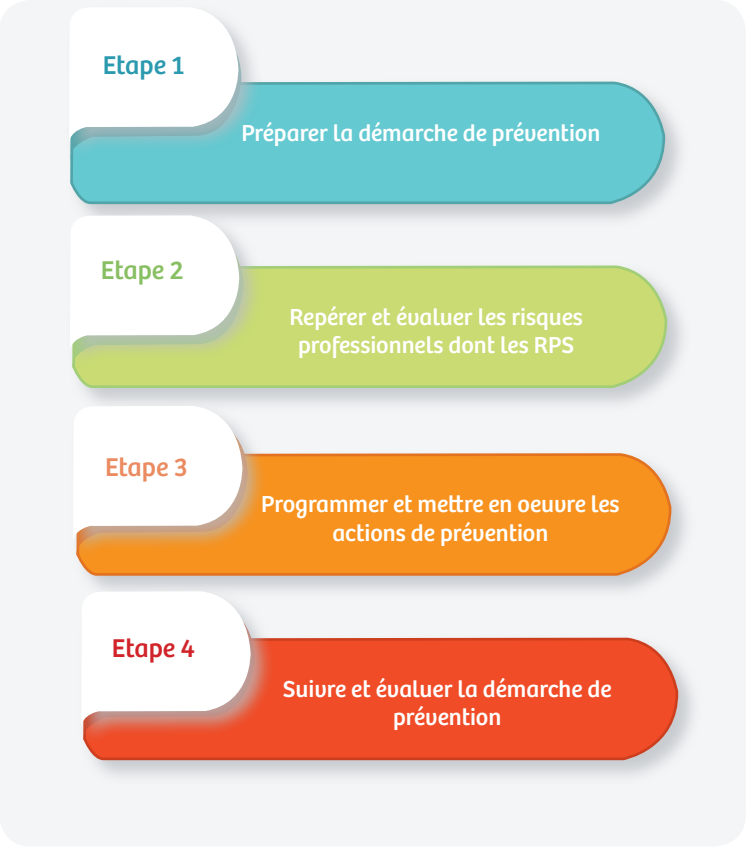
Par conséquent, l'évaluation des risques n'est pas statique et figée dans le temps mais elle est fonction de la vie de l'entreprise et de ses événements. Elle est au moins réalisée tous les ans.

Son objectif est d'aller au-delà de la simple identification des dangers et risques professionnels pour mettre en place des actions de prévention vis-à-vis de ces risques afin de les supprimer ou de les réduire le plus possible.

A cette fin, l'évaluation des risques professionnels s'inscrit dans une démarche plus globale en collaboration avec tous les acteurs de la prévention. **Le dialogue social est donc primordial pour que la démarche soit efficace.**

Parmi les acteurs : la direction, les services de ressources humaines, le CSE, les délégués syndicaux, les salariés, le médecin du travail, l'encadrement etc.

Les étapes de la démarche d'évaluation des risques professionnels



Etape 1

Préparer la démarche de prévention

Il s'agit ici de **définir les enjeux en matière de prévention des risques professionnels pour l'entreprise** (RPS, impact différencié suivant le sexe des risques professionnels) et **d'identifier les moyens et les acteurs de cette démarche** (qui sera sollicité ? à quel moment ? dans quel objectif ?) afin de s'assurer d'une démarche effective.

Par exemple, **le CSE n'a pas à réaliser l'évaluation des risques professionnels, mais doit pouvoir donner son avis afin que tous les éléments importants soient bien pris en compte. Le CSE a la vision du travail tel qu'il est réalisé et des risques réels auxquels les salariés sont exposés.**

Cette vision fait de lui **un acteur incontournable à solliciter par l'employeur** dans la rédaction du document unique d'évaluation des risques afin de réaliser un document au plus juste de la réalité. C'est ce qui permettra par la suite de mettre en place des **actions de prévention** réellement adaptées aux risques présents dans l'entreprise.

Etape 2

Evaluer les risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels est retranscrite par l'employeur dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) (art. R. 4121-1 du Code du travail). Celui-ci répertorie ainsi l'ensemble des dangers et évalue les risques auxquels sont exposés les salariés dans leur activité professionnelle.

Ce document est mis à jour par l'employeur. S'il n'a pas encore été créé dans l'entreprise, il incombe à l'employeur de le réaliser et de le mettre à disposition des salariés et du CSE.

A noter :

« La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

1° Au moins chaque année ;

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 du Code du travail ;

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. » (art. R. 4121-2 du Code du travail).

L'évaluation des risques doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe.
Les membres du CSE seront vigilants à ce que le DUERP intègre bien cette différenciation.
Une analyse différenciée des risques professionnels en fonction du sexe va permettre de prévenir la santé des travailleurs dans leur globalité et d'améliorer les conditions de travail pour les femmes et pour les hommes tout en améliorant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Voilà pourquoi, dans leurs démarches de prévention des risques, les entreprises gagneront à réaliser une analyse en tenant compte de cette différenciation sexuée. Ainsi la mise à jour du DUERP devra tenir compte notamment des états de grossesse.

A noter :

Le CSE doit inciter l'employeur à prendre en compte l'analyse différenciée lors de l'évaluation des risques en préparant un argumentaire pertinent.

Dans le champ de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail (SSCT), le Comité Social et Économique (CSE) procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail.

Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail.

Art. L. 2312-9 du Code du travail

Pour disposer d'indicateurs différenciés selon le sexe en matière de santé et sécurité au travail, le CSE peut consulter plusieurs sources d'information dont :

- le programme de prévention des risques professionnels (art. L. 2312-27 du Code du travail) ;
- la BDES ou bilan social ;
- les documents de santé au travail ;
- le rapport du médecin du travail ;
- la fiche d'entreprise, etc.

Pratique

Afin d'étudier les effets différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes, les représentants du personnel peuvent demander à l'employeur la mise en place d'indicateurs sexués tels que :

- la part des accidents du travail et des maladies professionnelles chez les femmes et chez les hommes,
- la part des femmes/hommes qui travaillent plus de 35h/semaine,
- la part des femmes/hommes concernés par les agressions physiques et verbales,
- le taux d'absentéisme des hommes et des femmes etc.

Ces indicateurs pourront être analysés au regard des postes de travail en observant :

- quels postes sont les plus concernés par les accidents du travail ?
- par les maladies professionnelles ?
- S'agit-il de postes principalement occupés par des femmes ?
- des hommes ? etc.

Ainsi, cela permet notamment de cibler les situations de travail qui feront l'objet d'une analyse genrée approfondie.

Points de vigilance

- éviter de renvoyer la question de la santé au travail à une simple question de biologie (nature des femmes et des hommes) ;
- ne pas tomber dans un modèle de confusion niant les différences ;
- ne pas se contenter de répondre de manière superficielle à l'obligation légale ;
- éviter de défavoriser les femmes sur le marché du travail en renforçant les stéréotypes (femme fragile, absente, etc.) ;
- ne pas traiter de manière égale des situations inégales (mettre en place des mesures correctrices qui peuvent être spécifiques pour rétablir une situation d'égalité) ;
- éviter de s'avancer trop vite sur une accusation de harcèlement : lorsqu'on suspecte un cas de harcèlement, il faut mener une enquête permettant de comprendre la situation tout en évitant de poser un diagnostic de harcèlement car une situation de harcèlement ne peut être attestée que par un juge. Il est préférable de parler d'agissements répétés ou de conduites abusives ;

ne parler d'agissements sexistes que lorsque trois conditions sont réunies :

- s'il existe un ou plusieurs éléments subi(s) par une personne ;
- si l'agissement a pour objet ou effet l'atteinte à la dignité d'une personne ou créer un environnement intimidant ou offensant ;
- s'il existe un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne.

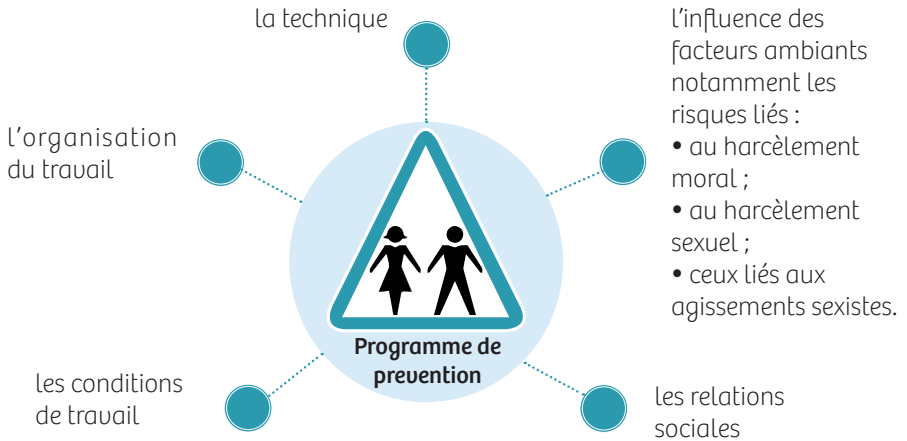
Etape 3

Programmer et mettre en oeuvre les actions de prévention

La finalité de l'évaluation des risques est de pouvoir proposer des actions de prévention face aux risques identifiés et évalués :

« A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement » (art. L. 4121-3 du Code du travail).

A partir de l'évaluation des risques professionnels, **un programme de prévention définit les mesures prises par l'entreprise en vue de prévenir ces risques. Il doit tenir compte de :**



l'influence des facteurs ambiants notamment les risques liés :

- au harcèlement moral ;
- au harcèlement sexuel ;
- ceux liés aux agissements sexistes.

Le programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir qui comprennent pour chaque mesure ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Ce document pourra présenter, le cas échéant, les actions que compte mettre en œuvre l'employeur pour réduire les risques professionnels en fonction du sexe.

Le CSE est consulté sur le programme de prévention lors de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. L. 2312-27 du Code du travail).

A cette occasion, il peut proposer des actions de prévention supplémentaires et un ordre de priorité des actions à mettre en œuvre. Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution en annexe au rapport annuel.

Les acteurs de la prévention externes à l'entreprise

Le médecin du travail :

Il a un rôle pivot en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail :

- il prévient toute altération de la santé des travailleurs ;
- il conseille l'employeur, les salariés, les représentants du personnel sur la santé et la sécurité au travail ;
- il se prononce le cas échéant, sur l'aptitude médicale du salarié ;
- il aide à la détection des risques professionnels pour la santé ;
- il est associé à l'étude de toute nouvelle technique de production etc.

Il existe aussi d'autres acteurs de la prévention des risques professionnels :

- les Intervenants de la Prévention des Risques Professionnels (IPRP) ;
- les organismes spécialisés (INRS, ANACT, ARACT, etc.)[5] ;
- l'inspection du travail ;
- les contrôleurs des organismes de sécurité sociale (CARSAT, MSA, OPPBTP).

[5] *INRS : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles*
ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ARACT : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Carsat : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
MSA : Mutuelle sociale agricole
OPPBTP : Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

Tableau 2. Exemples d'actions de prévention

Axes de prévention	Organisation	Technique	Compétences des travailleurs
Exemples	•mettre à la disposition des salariés des espaces adaptés notamment pour les mères allaitantes ; •former les référents, organiser les procédures d'enquête ; •promotion de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, etc.	•réduire les postures pénibles et le port de charges lourdes afin de faciliter l'égalité professionnelle dans les secteurs dits « non mixtes » ; •renouvellement de machines, d'outils ; •mise en place de protections collectives ; •mettre en place des équipements de protection individuelle adaptés (en fonction de la taille, de l'état de grossesse, etc.).	•information, formation des travailleurs suite à un retour de congé parental ; •communication sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ; •actions de formation afin de lever les idées reçues sur les femmes et les hommes.

Etape 4

Suivre et évaluer la démarche de prévention

Une fois que le programme de prévention a été mis en place, il est important qu'il soit intégré dans la pratique professionnelle, ce qui permettra de pouvoir le réévaluer et l'ajuster en fonction de ses résultats (mesures avant/après la mise en place des actions de prévention).
Une action de prévention mise en place peut potentiellement créer d'autres risques. Il est important de réévaluer si l'effet escompté de la démarche de prévention a été atteint afin de le corriger.

Dans cette optique, il faudra :

- suivre l'évolution des indicateurs pris en compte lors de l'évaluation des risques ;
- réévaluer les facteurs de risques ;
- actualiser le DUERP ;
- évaluer le plan d'action précédent ;
- le réajuster en notant les écarts entre les prévisions et la réalité, etc.

CSE CS3A 620 salariés

Interview avec un des représentants du personnel

Comment définiriez-vous la qualité de vie au travail ?

La qualité de vie au travail renvoie pour moi au fait de se sentir bien au sein d'une entreprise. C'est aussi une bonne relation entre les salariés et avec la hiérarchie. C'est pouvoir discuter des process de production. Cela touche également la conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

Selon vous, quel lien existe-t-il entre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes va de fait améliorer la qualité de vie au travail, car il s'agit de se pencher sur les difficultés d'une catégorie du personnel.
Au C3SA l'entreprise a plutôt de bonnes pratiques en la matière. Récemment, nous avons mené une négociation sur le temps de travail qui a permis d'améliorer les conditions de travail aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Savez-vous que le document unique d'évaluation des risques professionnels réalisé par l'employeur doit être sexué ?

Non et je ne me souviens pas qu'il y ait déjà eu des distinctions sexuées par le passé. C'est intéressant de faire cette distinction, mais il faut porter une attention particulière pour ne pas tomber dans des caricatures, ni faire de conclusions hâtives. Cela peut permettre d'avoir des analyses plus fines notamment sur la santé au travail et sur les carrières professionnelles.

Comment visualisez-vous l'action de votre CSE sur la prévention des risques professionnels de manière sexuée comme levier pour améliorer les conditions de travail ?

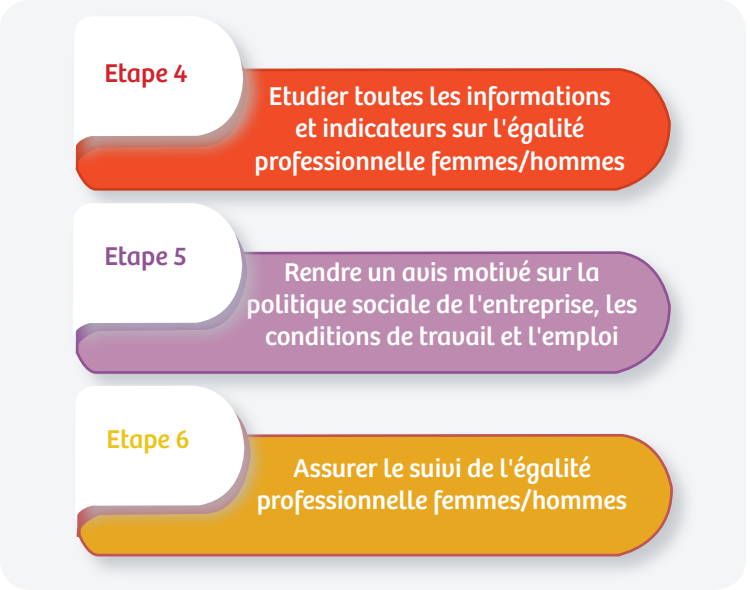
J'ai tendance à penser que peut-être les hommes vont se focaliser sur le cœur de métier sans chercher à investir le champ de la QVT.
A l'inverse, un encadrement plus féminisé pourrait être plus soucieux du bien-être des salariés. En favorisant l'accès des femmes à des fonctions hiérarchiques sans leur faire renoncer à leur vie privée celles-ci pourraient être plus enclines à améliorer les conditions de travail pour tous. La recherche d'un équilibre femmes/hommes au sein de la hiérarchie ne serait elle pas l'avenir en matière de bonnes conditions de travail ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : s'organiser pour agir

Dans le cadre de sa mission en matière de politique sociale, de conditions de travail et d'emploi, le CSE apporte son regard sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'entreprise.

Pour cela, il est utile d'avoir connaissance des éléments législatifs, réglementaires et méthodologiques ainsi que le regard du délégué syndical et des salariés.

1 Le CSE et l'égalité professionnelle en 6 étapes



Etape 1 Travailler en commission

Pourquoi ?

Une commission a pour objectif de **préparer les délibérations du CSE.**

A défaut d'accord, les entreprises de **trois cent salariés et plus ont l'obligation de créer une commission « Égalité Professionnelle ».**

Celle-ci aura donc pour objectif de préparer les délibérations du CSE afin que ce dernier analyse la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et fasse ses propositions en vue de rendre un avis motivé sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

En parallèle, les CSE **d'au moins 300 salariés constituent une commission en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT).** Cette commission reçoit délégation de tout ou partie des missions du CSE en matière de santé au travail. Ses travaux (fonction de ce qui lui est confié) peuvent être complémentaires de ceux de la commission de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Comment ?

• La commission "égalité professionnelle entre les femmes et les hommes"

Le CSE peut constituer une commission de l'égalité professionnelle. Cette commission est instituée par un accord collectif d'entreprise qui déterminera ses modalités de fonctionnement (périodicité des réunions, modalités de convocation, remplacement des membres absents...) ainsi que le nombre de membres et les moyens lui seront alloués.

A défaut d'accord, elle est obligatoire dans les entreprises de 300 salariés et plus (art. L. 2315-56 du Code du travail).

Son but

Préparer les délibérations du CSE afin que ce dernier analyse la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et fasse ses propositions en vue de rendre un avis motivé sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Traiter des problèmes particuliers liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Elle est présidée par un membre du CSE et peut être composée :

- de membres du CSE ;
- de salariés de l'entreprise n'appartenant pas au CSE (sachant que dans ce cadre, ils ne sont pas protégés juridiquement puisque non élus) ;
- d'experts et techniciens appartenant à l'entreprise avec voix consultative (art. L. 2315-45 du Code du travail).

A noter :

Dans les plus petites entreprises, le CSE peut mettre en place un groupe de travail ayant les mêmes objectifs que la commission égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pratique

Exemple de procès-verbal de délibération relative à la création d'une commission « Égalité Professionnelle »

Cas d'une entreprise de plus de 300 salariés qui n'aurait pas signé d'accord d'entreprise

Le CSE s'est réuni le [date].

L'objet de la réunion était de créer une commission de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise [X] pour préparer les délibérations du comité en matière d'égalité, d'étudier les moyens propres pour favoriser l'expression des salariés en matière d'égalité, de participer à l'information des salariés dans ce domaine, [...].

Étaient présents : [Mme Dupond, titulaire ; Mme. Martin...]

Étaient absents excusés : [M. Durand, suppléant... ; Mme ...]

Nombre de voix pour :

Nombre de voix contre :

La majorité des voix exprimées est acquise. Ont été désignés [nombre] membres pour siéger à cette commission :

[Mme Dupond, M. Durand...]

A été désigné Président de la commission : [Mme Dupond]

Il est décidé que la commission se réunira [périodicité] dans le cadre de sa mission et sur convocation de son Président.

Les membres de la commission disposent d'un crédit de [X] heures, payé comme temps de travail afin de mener à bien leur mission.

Enfin, l'absence d'un salarié lors d'une réunion en commission égalité professionnelle devra faire l'objet d'une information préalable au supérieur hiérarchique afin de ne pas désorganiser le service dans lequel il travaille.

Le secrétaire, [M. Duchemin]

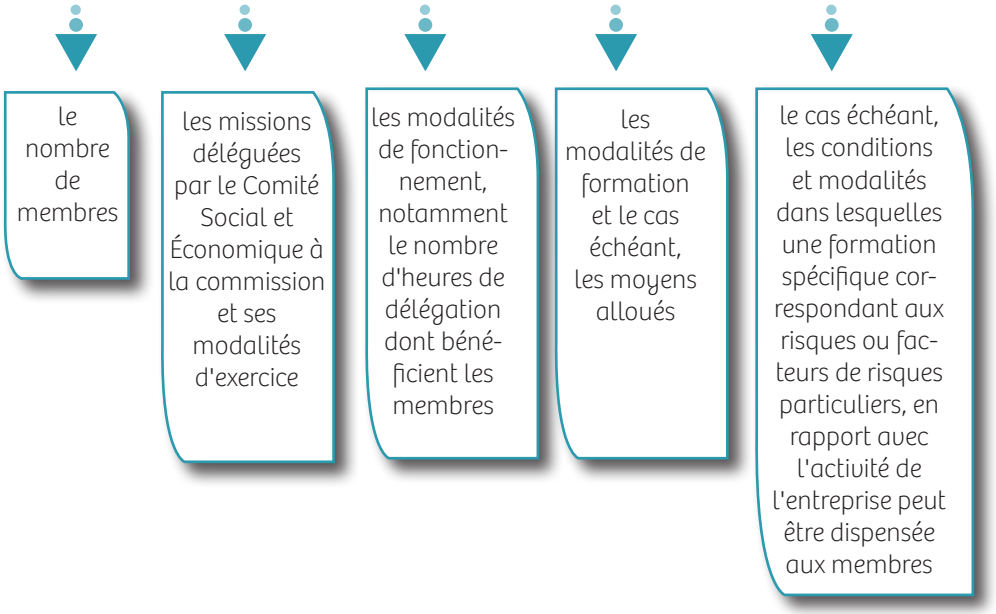
< Signature >

• La commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT)

Elle est obligatoire dans **les entreprises d'au moins 300 salariés** ainsi que dans les **entreprises présentant des risques particuliers** (nucléaire, SEVESO...) ou par **décision de l'inspection du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés**. Une telle commission peut également être mise en place **par accord d'entreprise** ou par **accord entre l'employeur et le CSE**.

Elle est **présidée par l'employeur ou son représentant**.
L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs de l'entreprise. Leur nombre ne doit pas dépasser celui des membres titulaires du CSE au sein de la commission.
Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel désignés par le CSE parmi ses membres.

Un accord d'entreprise définit les modalités de la commission :



A défaut d'accord, le règlement intérieur du CSE définit les modalités ci-dessus.

La commission reçoit délégation du CSE. Elle va exercer tout ou partie de ses missions en dehors de son droit à expertise et de sa consultation par l'employeur. Dans ces deux derniers cas, c'est le CSE qui conserve ces prérogatives.

A noter :

Le temps passé aux réunions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la santé, sécurité et les conditions de travail est payé comme un temps effectif de travail dans la limite d'une durée globale fixée par accord entreprise.

A défaut d'accord, ce temps sera déduit des heures de délégation prévues pour les membres du CSE dans la limite d'une durée annuelle (toutes commissions confondues) supérieure à 30 heures pour les entreprises de 300 à 1000 salariés et 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Si les membres de la commission souhaitent bénéficier d'un crédit supplémentaire, il est nécessaire de trouver un accord avec l'employeur (art. L. 2315-11, art. R. 2315-6 du Code du travail).

Aussi, si l'employeur est d'accord pour accorder un temps spécifique aux élus et salariés souhaitant participer à la commission mais non pour payer ces heures comme du temps de travail, le CSE peut prendre en charge leur rémunération sur son budget de fonctionnement (en remboursant l'employeur de la part de rémunération concernée) (art. L. 2315-61 du Code du travail).

« Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Cette décision peut être contestée devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. »
(art. L. 2315-37 du Code du travail).

• La relation entre les commissions et le CSE

La commission SSCT (ou à défaut le CSE) devra se saisir des analyses de la commission égalité professionnelle femmes/hommes pour pouvoir faire des propositions en matière de prévention des risques professionnels afin d'améliorer les conditions de travail pour tous.

Une fois les commissions mises en place, il est souhaitable qu'un calendrier de travail soit établi pour chacune.

Le CSE peut lui aussi se doter d'un calendrier en parallèle afin d'anticiper son organisation avec les commissions en fonction des consultations connues et programmées sur l'année.

L'établissement de ce dernier permettra aux membres de la commission ou du CSE de s'organiser, suivre et d'appliquer les objectifs qu'ils se seront fixés en matière d'égalité professionnelle. Ce calendrier pourra donc décrire par ordre chronologique toutes les étapes à réaliser.

Ce calendrier doit notamment tenir compte :

- des informations mises à disposition par l'employeur (notamment en matière d'égalité professionnelle dont la rémunération dans la BDES) ;
- de la date envisagée par l'employeur et le secrétaire de CSE pour la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (ou des dates prévues pour remettre l'avis du CSE sur chacun des thèmes de cette consultation) ;
- des dates envisagées de transmission entre commissions mais aussi entre commissions et CSE ;
- de la date envisagée par l'employeur et/ou les syndicats pour la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle ;
- des différents objectifs qu'ils se seront fixés ;
- de tous les autres thèmes que les représentants du personnel devront aborder dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
- de toutes les autres missions que le CSE devra effectuer dans l'année, de façon à ne pas empiéter sur ses autres missions.

Etape 2

Définir collectivement la notion d'égalité professionnelle femmes/hommes

Pourquoi ?

Pour travailler sur un sujet tel que celui de l'égalité professionnelle femmes/hommes, il faut que tous les membres de la commission ou du CSE aient le même langage.

Par exemple, les notions de mixité, de parité, d'égalité et de diversité sont souvent employées comme synonymes pour définir l'égalité professionnelle.

Or, chaque terme à sa définition même si la mixité et la parité peuvent être des dimensions liées à l'égalité professionnelle (cf. partie 1-1 de ce guide).

Il est donc utile avant tout début de travail, de savoir ce que chacun met comme idées derrière cette notion d'égalité professionnelle femmes/hommes. Ceci permettra d'une part, d'aboutir à une définition collective et d'autre part, d'éviter de mélanger certaines notions même si ces dernières peuvent être liées de près ou de loin à cette notion.

De plus, l'égalité professionnelle femmes/hommes est souvent associée à la rémunération. Or, les idées qui émergeront pour trouver un langage commun montreront que le salaire est un sujet qu'il faut traiter quand on parle d'égalité professionnelle femmes/hommes mais aussi que tous les domaines de travail sont concernés.

Comment ?

Pour établir un consensus sur les significations, les élus de CSE pourront utiliser la **méthode participative du brainstorming** en s'appuyant sur la spontanéité des participants.

Objectif

Cette méthode permet au groupe dans un esprit de convivialité, de libérer les esprits pour être plus créatif en recherchant et en trouvant des idées nouvelles et originales sur un sujet donné.

Matériel

Paperboard, tableau, post-it, feutres.

Procédure

L'animateur annonce l'objectif du travail et demande aux membres de la commission d'écrire sur un post-it ce qu'évoque pour eux l'égalité professionnelle hommes/femmes en lien ou non avec la QVT. Une fois que les participants ont terminé de noter leurs idées sur les post-it, l'animateur les récupère et les place sur le paperboard. En général, toutes les idées communes sont rassemblées et constituent un thème sur lequel l'animateur invite le groupe à discuter pour préciser la pensée de chacun.

Cette méthode présente donc l'avantage d'entrainer un effet dit « Boule de neige » puisque les commentaires d'un participant entrainent d'autres commentaires chez les autres.

L'animateur ainsi que les membres pourront à la fin faire la synthèse de tout ce qui a été dit et ainsi se mettre d'accord sur l'intégralité de ce que recouvre ces notions pour eux (même si des choix pourront s'opérer plus tard).

Etape 3

S'approprier les éléments législatifs et le rôle des acteurs de l'entreprise

Se saisir des éléments législatifs en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes permettra à la commission et/ou au CSE de savoir sur quoi il faut agir, qui doit agir et quels sont les moyens donnés aux entreprises pour agir (Cf. partie 1-5 de ce guide).

Etape 4

Étudier les informations et indicateurs sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

En vue d'être consulté sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi de l'entreprise, le CSE doit traiter du sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que de l'égalité des rémunérations.

Phase 1 :
Le CSE étudie les informations rendues accessibles dans la BDES et réalise ses propres constats

A - Étude de la situation comparée des femmes et des hommes

Pourquoi ?

L'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise appartient en premier lieu à l'employeur. Il est de sa responsabilité de ne pas discriminer.

Toutefois, afin de s'assurer que l'employeur ait réalisé l'analyse des écarts F/H et de vérifier si la stratégie d'action en matière d'égalité professionnelle est corrélée avec les écarts constatés, les membres de la commission ou du CSE pourront eux aussi prendre le temps d'analyser les données intégrées dans la base de données économiques et sociales (BDES).

Comment ?

A.1 - Repérer les sources d'informations où figurent les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, la BDES recoupe les informations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces informations sont complétées d'indicateurs en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Il faut donc être attentif à disposer des éléments prévus par la loi.
Pour disposer d'un maximum d'informations sexuées, le CSE peut également répertorier toutes les sources d'information (BDES dont index et indicateurs sur l'égalité de rémunération, bilan social, programme et bilan annuels de prévention, rapport du médecin du travail, etc.) où pourraient se trouver des informations qui compléteraient son étude.

Ce travail de recherche de documents permettra, aux élus en cours de mandat mais également aux élus des futures équipes, de savoir où trouver les informations dont ils ont besoin.

Pratique

Où puis-je trouver des informations sur la situation des femmes et des hommes dans mon entreprise ?

- ○ Base de données économiques et sociales (+50)
- ○ Rapport commission égalité professionnelle (+300 ou accord)
- ○ Rapport commission santé, sécurité et conditions de travail (+300 ou accord)
- ○ Bilan social (+300)
- ○ Plan de développement des compétences
- ○ Document unique des risques professionnels différencié suivant le sexe
- ○ Programme et bilan annuels de prévention
- ○ Rapport du médecin du travail
- ○ Fiche d'entreprise
- ○ Accord collectif ou plan d'action en matière d'égalité professionnelle (+50)
- ○ Autres : à préciser

Ce n'est pas parce que les élus ont de nombreuses informations que toutes les données obligatoires y figurent. Des oublis peuvent avoir lieu.

Toutefois, toutes les données sexuées participent à une compréhension globale et une bonne évaluation de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

C'est pourquoi, il ne faut pas hésiter à demander ou à relancer l'employeur pour qu'il fournisse les éléments manquants. Il ne faut pas non plus hésiter à lui demander plus d'indicateurs sexués, notamment en matière de prévention des risques professionnels.
Pour cela, il peut être nécessaire de lister tous les indicateurs nécessaires à l'évaluation de la situation comparée des femmes et des hommes (à partir, par exemple, des indicateurs de mesure prévus à l'article R. 2312-8 du Code du travail et de cocher ceux qui sont présents ou absents afin de demander ces derniers.

Pratique

Les informations dont je dispose contiennent-elles les éléments me permettant de bien évaluer la situation des hommes et des femmes dans mon entreprise ?

Voici un exemple relatif à la formation :

Indicateurs : Données chiffrées par sexe selon les catégories professionnelles	**Présence**	**Absence**	**Dans quels documents, rapports se trouvent ces données ?**
Nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an			

A.2 - Vérifier et étudier la situation comparée des femmes et des hommes

Pour vérifier et étudier la situation comparée des femmes et des hommes dans leur entreprise, les membres des commissions ou du CSE peuvent faire leurs propres constats à partir des données fournies par l'employeur.

A.2.1 - Se poser les bonnes questions : « Que voulons-nous savoir ? »

Lorsque les membres du CSE ou des commissions se penchent sur ce travail d'analyse, ils peuvent être déstabilisés à la vue d'une succession de tableaux et de chiffres pouvant apparaître comme très compliqués.

Afin de ne pas se décourager, il est important de procéder à cette analyse par étape.

C'est pourquoi, avant de débuter toute analyse, les membres de la/des commission(s) ou du CSE devront se poser la question suivante :

« Que voulons-nous savoir sur ce thème précis ? ».

Ainsi, ils sauront quels tableaux, quels chiffres peuvent répondre à leurs questions. Dans le cas où ils n'arrivent pas à y répondre, il leur est recommandé de noter toutes leurs questions afin de demander des compléments d'informations à l'employeur.

Pratique

Les informations dont je dispose contiennent-elles les éléments me permettant de bien évaluer la situation des hommes et des femmes dans mon entreprise ? Chaque catégorie socio-professionnelle est-elle mixte ?

Mon entreprise présente différents types de contrats :

- contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- contrat à durée déterminée (CDD) ;
- contrats saisonniers et contrats d'intérim.

Je veux savoir si la répartition des hommes et des femmes en fonction de ces types de contrats est équilibrée.

Or, les données observées dans les tableaux des effectifs ne comportent que la répartition des hommes et des femmes en CDI.

Je ne peux donc pas constater s'il existe une égalité ou non dans mon entreprise en fonction des différents types de contrats.

Je ne peux donc pas répondre à ma question. Je note ce qu'il me manque et j'envisage de demander à mon employeur de me fournir ces informations.

A.2.2 : Établir les constats à partir des données quantitatives : « Que disent les tableaux ? »

Une fois que les élus savent à quelle question ils veulent répondre, il leur faut utiliser et interpréter les chiffres afin d'établir les constats.

Pour cela, il est indispensable de disposer des effectifs mais pas seulement.

En effet, il est important d'avoir des pourcentages car si les effectifs, indispensables, donnent le nombre exact de salariés dans l'entreprise, les pourcentages fournissent une échelle de mesure et de comparaison cohérente permettant ainsi de mieux analyser et comprendre les données.

Avant toute chose, une première question doit en général se poser automatiquement pour chaque tableau : «Que me dit d'un point de vue général ce tableau ? »

Exemples de tableaux et de questions que l'on peut se poser :

Attention : les données sont des données fictives et n'appartiennent à aucune entreprise. Il appartient aux membres de la commission de se poser un maximum de questions et ce, en fonction de leurs besoins et des spécificités de leur entreprise. De plus, les membres de la commission doivent être prudents quant aux faibles différences constatées à partir de pourcentages calculés sur des effectifs faibles.

En effet, certains résultats inciteront à penser qu'il existe une différence entre les hommes et les femmes. Toutefois, pour s'assurer de ces résultats, il conviendrait de réaliser des tests statistiques.

EXEMPLE 1

Données sur les effectifs

Tableau n°1 :
Effectif des CDI hommes et femmes selon les catégories professionnelles

	Effectifs hommes	Effectifs femmes	Total	Total %
Employés	70	55	125	67,6 %
Cadres	30	30	60	32,4 %
Total	100	85	185	100 %
Total %	54,05 %	45,95 %	100 %	

Question : « Que me dit ce tableau d'un point de vue général ? »

Constat : D'un point de vue général, on constate :
- qu'il y a plus d'employés (67,6%) que de cadres dans l'entreprise (32,4%).
- que les hommes en CDI sont plus nombreux (54.05%) que les femmes (45.95%).

Tableau n°2 :
Effectif et % des CDI hommes et femmes selon les catégories professionnelles

	Hommes		Femmes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Employés	70	70%	55	64,7%	125	67,6%
Cadres	30	30%	30	35,3%	60	32,4%
Total	100	100%	85	100%	185	100%

Question : « Chez les cadres, les femmes sont-elles plus ou moins nombreuses que les hommes ? »

Constat : Si on regarde les effectifs des cadres, on peut dire qu'il y a dans cette entreprise, autant de femmes que d'hommes (30 hommes et 30 femmes). Or, lorsque l'on transforme les effectifs en pourcentage, on note que les femmes sont légèrement plus nombreuses dans la catégorie des cadres (30% d'hommes contre 35.3% de femmes sont cadres).

EXEMPLE 2

Données sur les effectifs

Tableau n°3 : Effectif des CDI selon les hommes et les femmes et selon les catégories professionnelles

	Effectifs hommes	Effectifs femmes	Effectif Total	Total %
Cadres	25	5	30	15%
Techniciens	32	18	50	25%
Employés	18	32	50	25%
Ouvriers	45	25	70	35%
Total NB	120	80	200	100%
Total %	60%	40%	100%	

Question : « Que me dit ce tableau d'un point de vue général ? »

Constat : La catégorie des ouvriers est la plus représentée dans l'entreprise (35%). Viennent ensuite la catégorie des techniciens et employés (25%) puis celle des cadres (15%). On note également que les hommes sont plus nombreux (60%) que les femmes (40%) dans l'entreprise.

Tableau n°4 :
% des hommes et des femmes selon les catégories professionnelles (CDI)

	% hommes	% femmes	Total %
Cadres	83,4%	16,6%	100%
Techniciens	64%	36%	100%
Employés	36%	64%	100%
Ouvriers	64,3%	35,7%	100%

Question : « Pour chaque catégorie professionnelle, quelle est la répartition des hommes et des femmes » ?

Constat :
83.4% des cadres sont des hommes alors que 16.6% sont des femmes.
64% des techniciens sont des hommes contre 36% des femmes.
et 64.3% des ouvriers sont des hommes alors que 35.7 % sont des femmes.
Ce n'est que pour la catégorie des employés que les femmes sont plus nombreuses (64% contre 36%).

Tableau n°5 :
% des catégories professionnelles selon le genre (CDI)

	% hommes	% femmes
Cadres	20,8%	6,25%
Techniciens	26,7%	22,5%
Employés	15%	40%
Ouvriers	37,5%	31,25%
Total %	100%	100%

Question : « Comment les hommes se répartissent en fonction des catégories professionnelles ? et « Comment les femmes se répartissent en fonction des catégories professionnelles ? »

Constat :
Parmi les hommes, c'est dans la catégorie des techniciens (26.7%) et des ouvriers (37.5%) qu'ils sont les plus nombreux.
Parmi les femmes, c'est dans la catégorie des techniciens mais surtout dans celle des employés (40%) qu'elles sont les plus nombreuses.

Cependant, on note un écart bien plus important entre les différentes catégories professionnelles où sont réparties les femmes (6.25% chez les cadres contre 40% pour les employés) par rapport à l'écart entre les catégories pour les hommes (15% pour les employés et 37.5% pour les ouvriers).

A.2.3 - Comparer les données quantitatives et qualitatives fournies par l'employeur

Les données quantitatives correspondent aux constats chiffrés émis par l'employeur. Il ne faut pas hésiter à demander des compléments d'informations qualitatifs pour mieux comprendre ces données.

La confrontation des différents éléments quantitatifs et qualitatifs permet aux élus de constater s'il y a ou non des incohérences dans les données.

Si des incohérences existent, ils devront les noter afin de recueillir des explications auprès de l'employeur.

A.2.4. Croiser les données

Afin d'approfondir l'analyse de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation femmes/hommes et de répondre à d'autres questions que les élus se posent, il est possible de croiser certains tableaux.

EXEMPLE

Pour répondre à une question relative à l'organisation du travail telle que « le travail à temps partiel a-t-il une conséquence sur l'évolution professionnelle des femmes ? »

Il sera utile de **croiser les données** indiquant :

- la répartition par catégorie professionnelle et par sexe selon la durée de travail ;
- avec celles indiquant la répartition de l'effectif par catégorie professionnelle et par sexe ;
- accès à la formation.

Pour répondre à une question, relative aux promotions, telle que « les chiffres sur la promotion, rapprochés de ceux relatifs à l'âge, l'ancienneté moyenne dans le poste, permettent-ils d'identifier des seuils difficiles à franchir par les femmes ?»

Il sera nécessaire de **croiser les données** indiquant :

- la répartition des promotions par catégorie professionnelle et par sexe ;
- avec celles indiquant l'âge et l'ancienneté des hommes et des femmes par catégorie professionnelle.

A.2.5 : Confronter les analyses des années précédentes à celle de l'année étudiée

Afin de pouvoir constater si l'égalité professionnelle F/H progresse, le CSE pourra confronter la situation comparée des femmes et des hommes et ce dans tous les domaines d'emploi de l'année en cours avec celles des années précédentes.

Cette première phase d'étude des indicateurs accessibles dans la BDES est indispensable dans le travail de la commission ou du CSE car c'est celle qui détermine s'il existe ou non des écarts femmes/hommes et qui permettra de valider ou non la stratégie d'action proposée par l'employeur.

A noter ... Le recours à un expert

L'analyse des données de l'entreprise peut donner lieu à des confusions du fait de la succession de chiffres et de la masse d'informations à traiter. Pour l'aider dans ses travaux d'analyse, la loi a prévu pour le CSE le recours à l'expertise.

Dans ce cadre le CSE peut décider de recourir à un expert (art. L. 2315-78, art. L. 2315-91 du Code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE peut aussi désigner un expert habilité pour l'aider dans la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle (art. L. 2315-94 du Code du travail).

B - Étude de la stratégie d'action et de l'accord collectif (ou à défaut du plan d'action)

Dans un premier temps, le CSE est informé sur la stratégie d'action en matière d'égalité professionnelle qui comprend :

- les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente ;
- l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus ;
- les explications sur les actions prévues non réalisées ;
- les objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés ;
- la définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre ;
- l'évaluation du coût des mesures prévues ainsi que l'échéancier de réalisation prévu.

Selon l'article R. 2242-2 du Code du travail, pour les entreprises de trois cent salariés et plus, les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés concernent au moins quatre domaines d'action parmi : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, santé et sécurité au travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Pour les entreprises de moins de trois cent salariés, les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés concernent au moins trois domaines d'action sur les neuf précédemment cités.

Attention : La rémunération effective doit obligatoirement être prise en compte parmi les domaines d'actions retenus par l'accord collectif ou à défaut, le plan d'action.

Le rôle du CSE sera d'observer s'il existe une cohérence entre ce qui a été fait, ce qui n'a pas pu se réaliser et les objectifs de progression ainsi que les mesures envisagées, tout ceci bien évidement en lien avec l'analyse des indicateurs étudiés en amont.

Puis, dans un second temps, le CSE devra prendre connaissance de l'accord signé en matière d'égalité professionnelle ou du plan d'action.

Celui-ci doit mentionner :

- les objectifs de progression ainsi que les indicateurs chiffrés prévus pour l'année à venir tels que définis ci-dessus (art. R. 2242-2 du Code du travail) ;
- la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre ;
- l'évaluation de leur coût.

Le rôle du CSE, après avoir fait son analyse et étudié la stratégie d'action sur laquelle il aura fait remonter ses remarques, est de vérifier que le plan d'action est cohérent avec la stratégie d'action.

D'année en année, le CSE aura à comparer l'évolution de l'accord ou, à défaut du plan d'action, afin de pouvoir évaluer la progression de ce sujet dans l'entreprise.

Phase 2
Le CSE formule des propositions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La commission ou le CSE pourra :

- **formuler des propositions** en faveur de l'égalité professionnelle à partir **des travaux d'étude des informations remises par l'employeur et des travaux d'analyse effectués.** Ils pourront par exemple, en fonction des constats établis sur les domaines d'emploi, proposer des actions pour supprimer les inégalités en apportant leur regard notamment sur la stratégie d'action.

EXEMPLE

Propositions à formuler à l'employeur

Certaines entreprises comptent peu de femmes dans leur effectif ou inversement :

- Est-il possible d'attirer cette main d'œuvre en proposant des formations et des chemins d'accès à ces métiers et en adaptant les postes et les conditions de travail aux femmes (ou inversement) ?
- Quels partenaires l'entreprise peut-elle solliciter pour l'aider dans cette mixité (Pôle Emploi et les organismes de recrutement, les établissements d'enseignement et de formation, les OPCO, les ARACT, les CARSAT, les services de santé au travail, le CIDFF, la DDFE) ?

Certaines entreprises recrutent plus d'hommes que de femmes :

- Est ce que cela correspond à la proportion des candidatures reçues ?

Exemple :
Sur 100 candidatures, j'ai 20 candidatures hommes et 80 de femmes.
Si la proportion des candidatures retenues est plus élevée pour les hommes il faudra alors se poser la question des raisons qui ont poussé l'employeur à faire ce choix.

Les femmes refusent certains postes compte tenu des conditions de travail :

- L'aménagement des postes de travail ou une organisation différente de travail est-elle envisageable ?

Certains salariés ont du mal à concilier vie professionnelle et vie familiale compte tenu de la non compatibilité entre les horaires d'ouvertures/fermetures des crèches ou garderie et des heures d'arrivées et de sorties des entreprises : est-il possible de mettre en place une crèche inter-entreprises ou d'aménager les horaires des salariés ?

- le CSE peut-il mettre en place le CESU (Chèque emploi service universel) ?

La liste de ces actions est non exhaustive, il appartient aux représentants du personnel de réfléchir à ces actions en fonction de leur entreprise.

- faire remonter leur point de vue aux délégués syndicaux ou personnes habilitées à négocier l'accord collectif ou à défaut à l'employeur si un plan d'action doit être mis en place afin d'agir au mieux sur le sujet ;

- **formuler les observations et opinions de leurs salariés.** Au-delà des échanges que les élus de CSE et les salariés auront sur le sujet, une autre façon de recueillir l'opinion des salariés peut être de faire passer **un questionnaire.**
  A travers ce questionnaire, les élus de CSE pourront savoir si certains salariés connaissent ou ont subi des discriminations au sujet de l'égalité professionnelle.

Questionnaire

L'égalité professionnelle femmes/hommes dans votre entreprise

Comité Social et Economique XXX

Notre rôle en tant que membre de la commission égalité professionnelle est d'aider le CSE à donner un avis motivé sur la politique sociale de l'entreprise dans laquelle figure l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Au-delà des données dont dispose le CSE, l'égalité professionnelle est un sujet complexe qui nécessite de se pencher sur la vie en général des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Pour que nous menions à bien notre mission sur l'égalité professionnelle, il est indispensable que nous connaissions votre ressenti et vos souhaits sur ce sujet.

Ce questionnaire est anonyme alors n'hésitez pas à dire ce que vous pensez !

Service : ---------- Poste occupé :----------

Niveau de qualification :---------- Age : ----------

Ancienneté dans l'entreprise :---------- Sexe : H ☐ F ☐

Pensez-vous que l'égalité professionnelle est un sujet tabou dans l'entreprise ?

Oui ☐ et pourquoi ?----------

Non ☐ et pourquoi ?----------

Pensez-vous qu'il existe des différences entre les hommes et les femmes dans l'entreprise ?

Oui ☐ et lesquelles ? ----------

Non ☐ et pourquoi ?----------

Connaissez-vous les actions engagées par l'entreprise pour favoriser l'égalité professionnelle ?

Oui ☐ et lesquelles ? ----------

Non ☐ et pourquoi ?----------

Sur quels points souhaiteriez-vous une amélioration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise ?

☐ Formation

☐ Rémunération et déroulement de carrière

☐ Articulation vie privée/vie professionnelle

☐ Conditions de travail, santé et sécurité de travail

☐ Conditions générales d'emploi (effectifs, congés, embauches/départs, promotions...)

☐ Autres (Préciser) ----------

Pensez-vous avoir subi des discriminations en tant que femme ou homme dans l'entreprise ?

Oui ☐ et lesquelles ? ----------

Non ☐

Connaissez-vous des femmes ou des hommes ayant subi des discriminations dans l'entreprise ?

Oui ☐ et lesquelles ? ----------

Non ☐

Avez-vous des commentaires à faire sur la situation des hommes et des femmes dans votre entreprise ?

Merci de votre participation

Vous pouvez déposer dans l'urne prévue à cet effet ou au local du CSE.
Nous sommes à votre disposition pour toute discussion sur le sujet de l'Egalité professionnelle.

Permanences Égalité professionnelle du CSE : date, horaires et lieu

Coordonnées du Président de la commission : nom, prénom et téléphone

- établir des observations que la commission ou le CSE aura pu faire sur le terrain. Par exemple, si le CSE constate des freins culturels à l'égalité professionnelle dans l'entreprise, il pourra proposer des actions de sensibilisation lors de réunions entre salariés.

En fonction de toutes les observations recueillies et des propositions émises, les membres de la commission ou du CSE pourront regarder si des aides financières publiques pourraient inciter leur mise en œuvre.
Au-delà des dispositifs d'aides financières, les membres du CSE peuvent encourager leur employeur à valoriser leurs pratiques en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Ceci est possible notamment grâce au Label Egalité.

Créé en 2004, en étroite concertation et avec la participation active de l'état et des partenaires sociaux, ce label a pour objectif de connaître et de reconnaître les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle.

Pour l'obtenir, il faut remplir un cahier des charges. Ce dernier se compose d'une vingtaine de critères gravitant autour de 3 axes qui sont :

Un dossier de candidature pré-rempli est téléchargeable sur :
www.boutique-certification.afnor.org

A noter ...

Quelques exemples de freins culturels à l'égalité professionnelle

1. La pénibilité physique

Penser que la femme ne peut assumer les mêmes tâches que les hommes est un tort.

De nos jours, on voit des femmes exercer des métiers dits traditionnellement masculins et réciproquement. Il suffit généralement, pour des métiers dont les conditions de travail peuvent être difficiles, que des aménagements de postes de travail soient, dans la mesure du possible, mis en place.

« Le critère de la pénibilité physique n'est donc plus pertinent pour diviser le travail entre les femmes et les hommes ».

Ainsi, faire des efforts en matière d'aménagement des conditions de travail peut faciliter l'insertion des femmes dans l'emploi et les aider également à ce qu'elles ne soient plus concentrées dans un certain type d'emploi.

Ces aménagements profitent également aux hommes en leur évitant des arrêts de travail liés à la pénibilité du poste.

2. Les hommes ont plus d'habilités techniques que les femmes

Cette croyance doit être remise en question. La technique n'a pas de genre, elle dépend entre autre des compétences acquises tout au long d'un parcours de vie (scolaire, professionnelle et/ou personnelle).

Des études ont montré que lorsque le contenu d'un métier devient plus technique pour une personne, cette dernière peut acquérir les compétences nécessaires à son activité et/ou peut en développer d'autres.

Mais, inversement, croire les hommes incapables d'accéder à la même technicité que les femmes pour certains secteurs professionnels dits traditionnellement féminins comme le secteur tertiaire constitue également un frein à l'égalité professionnelle.

Dépasser ces croyances permet donc d'avoir une mixité dans les secteurs d'emplois qui sont dits traditionnellement masculins ou traditionnellement féminins ainsi qu'une plus grande performance dans les entreprises.

3. Les femmes ne peuvent pas assumer des responsabilités.

Se représenter les femmes comme incapables d'assumer des responsabilités constitue un autre frein culturel.

En effet, on voit souvent apparaître à un moment de la carrière d'une femme « un plafond de verre[2] ».

4. Enfin, penser que les femmes sont moins disponibles et moins mobiles du fait de leur responsabilité familiale est un leurre.

Si l'entreprise est attentive à l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, les femmes peuvent être tout autant disponibles et mobiles que les hommes. Les hommes ont aussi des responsabilités familiales à assumer.

[2] *Ensemble des obstacles visibles ou invisibles qui peuvent rendre compte d'une certaine rareté des femmes en position de pouvoir ou de prise décision dans les organisations publiques, dans les entreprises mais aussi dans les associations ou dans les syndicats.*

Phase 3
Le CSE réalise une synthèse de ses travaux

Il est important que les membres des commissions ou du CSE réalisent une synthèse des deux phases précédentes en vue d'établir tous les constats et propositions à prendre en compte sur ce sujet.

Pratique

Préparation des travaux du CSE sur le sujet de l'égalité professionnelle femmes/hommes

BDES L'employeur met les informations et indicateurs sur l'égalité professionnelle F/H et la santé au travail dans la BDES qu'il rend accessible au CSE.

1 La commission ou le CSE étudie, analyse les documents remis par l'employeur et établit ses propres constats à partir :
- de l'étude de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ;
- de l'étude de la stratégie d'action et de l'accord ou à défaut du plan d'action.

2 Le CSE ou la commission échange, formule des propositions à partir de ses analyses, des réponses de l'employeur et des observations du délégué syndical et des salariés.

3 Le CSE ou la commission réalise une synthèse des constats, des questions sans réponse et des propositions à formuler.

Etape 5
Rendre l'avis motivé du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Pour rappel, cette consultation porte sur plusieurs thèmes dont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le programme annuel de prévention. Si les commissions préparent les travaux du CSE, c'est bien ce dernier qui **va rendre un avis motivé et non les commissions.**

Le CSE peut faire le choix d'émettre un avis sur chacun des thèmes lors de consultations propres.

Dans ce cas le CSE devra préparer un avis sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un avis sur le programme annuel de prévention ; les deux sujets étant liés.

A noter ...

La consultation du CSE doit aboutir à ce que ce dernier rende un avis motivé et formule des propositions. Un avis motivé est l'expression d'une opinion, d'une position collective argumentée lors de la consultation du CSE sur ses attributions professionnelles et économiques.

Pour émettre un avis argumenté le CSE aura analysé, en amont, les informations dont il dispose et pris les renseignements complémentaires.

Ainsi, le travail effectué par les commissions ou le CSE sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (cf. étape 4) devra s'ajouter aux travaux réalisés par le CSE sur l'ensemble des sujets qui intègrent cette « grande consultation ».

Pour cela, il est conseillé au CSE en amont :

- de répartir les différents thèmes sur plusieurs réunions en accord avec l'employeur (la dernière étant celle où le CSE rendra son avis motivé) ;
- de se répartir entre élus du CSE les thèmes à examiner, de désigner un expert si besoin ;
- d'avoir les informations pour étude dans le délai légal ou négocié.

Ce n'est qu'après l'étude et les formulations des propositions réalisées par le CSE sur l'ensemble des sujets qu'un avis motivé doit être rendu.

Pratique

Vers l'avis motivé du CSE en matière de politique sociale, de conditions de travail et d'emploi

BDES

- l'employeur rend accessible les indicateurs de l'égalité dont l'index et les indicateurs de rémunération et plus généralement de la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- il rend également accessible toutes autres informations nécessaires à la consultation du CSE

Etude des documents

- situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise
- stratégie d'action, accord égalité professionnelle et QVT ou à défaut le plan d'action

Synthèse

- constats, éventuelles questions sans réponse, propositions à formuler

Avis motivé

- favorable ou défavorable mais argumenté
- Propositions

Etape 6

Assurer le suivi de l'égalité professionnelle femmes/hommes

Pourquoi ?

Après le travail du CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne doivent pas tomber dans l'oubli.

Pour un environnement de travail propice à une productivité de qualité, ces questions doivent être traitées en parallèle de la vie d'entreprise. C'est pourquoi, les élus de CSE ont tout intérêt à suivre l'évolution de leur travail sur l'égalité professionnelle.

Comment ?

- en organisant un suivi lors des réunions du CSE (par exemple : suivi de la mise en œuvre de actions de prévention lors des réunions dédiées à la santé, sécurité et conditions de travail) ;
- en conservant les procès-verbaux ;
- en conservant toutes les informations d'année en année. Il est intéressant de conserver toutes les informations afin que les représentants du personnel puissent observer les évolutions sur le sujet. Dans le cas contraire, cela pourra leur servir de justifications auprès de l'employeur afin de lui montrer lorsqu'aucune évolution n'est constatée ;
- en suivant les négociations sur l'égalité professionnelle entre les organisations syndicales et la direction ;

Les représentants du personnel ont tout intérêt à travailler en collaboration avec les organisations syndicales qui, suite à leur travail, devront négocier dans l'entreprise.

- en étant à l'écoute des salariés.

A noter ... Saisine de l'inspection du travail

En cas d'obstacle à l'exercice de ses fonctions, le CSE peut demander à l'inspecteur du travail d'intervenir auprès de l'employeur. C'est le droit de saisine du CSE. Par ailleurs, l'inspection du travail peut être présente lors des réunions effectuées par le CSE.

L'article L. 2315-27 du Code du travail prévoit qu'au moins :
« quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.
Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.
Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail.
Par ailleurs, l'inspecteur du travail peut assister aux réunions du CSE à la demande de l'employeur ou de la majorité des membres du CSE.
L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions. »

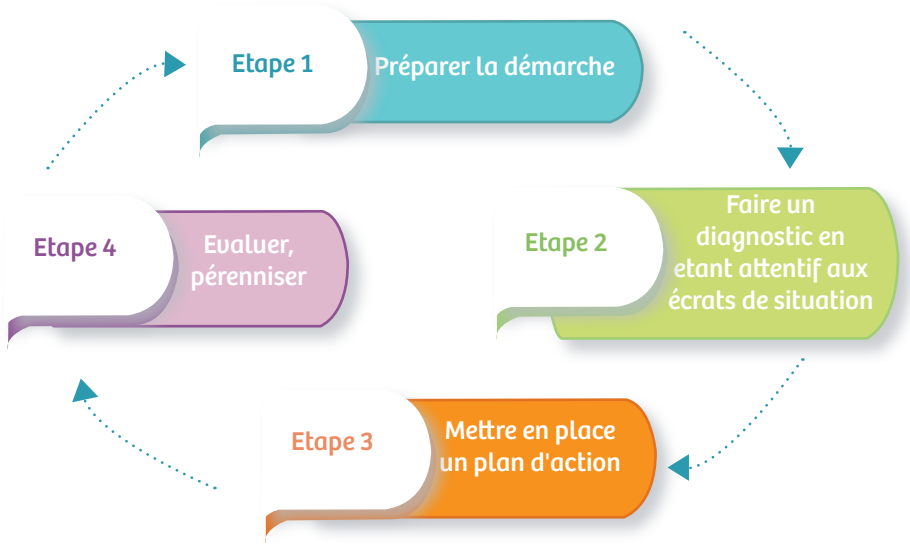
2 Préparer la démarche Qualité de Vie au Travail au travers d'une négociation collective

La démarche pour améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) vise à construire collectivement des situations de travail souhaitables pour tous.

Chaque nouveau projet de l'entreprise est une occasion d'intégrer la QVT. A cet effet, expérimenter, dans la mesure du possible, de nouvelles manières de s'organiser au sein de l'entreprise ne doit pas être rédhibitoire.

Les résultats visés dans le cadre de la QVT peuvent questionner l'efficacité de la démarche ou des actions proposées. Il faut garder en tête que dans le cadre de l'expérimentation il y a une probabilité d'erreur.

Ainsi la démarche QVT peut être conçue comme un cycle.



Etape 1 Préparer la démarche

Il s'agit de définir les objectifs de la démarche QVT et de déterminer les acteurs ainsi que leurs rôles. L'objet général d'une démarche QVT est de concevoir des situations de travail souhaitables.
Lorsque les changements sont susceptibles d'être nombreux et coûteux, le dialogue social au sein même de l'entreprise doit se montrer efficace afin de dégager les priorités en fonction des besoins de l'entreprise.
Lorsque les objectifs sont bien définis, l'évaluation de la démarche QVT va permettre de mesurer l'efficacité du plan d'action.

Etape 2 Faire un diagnostic en étant attentif aux écarts de situation

Il faut faire une analyse de situation comparée :

- entre l'activité telle qu'elle est pensée par l'organisation du travail (travail prescrit) et l'activité telle que l'opératrice ou l'opérateur l'effectue, ce qui permet de dégager les moyens (espace de travail, équipements, technologie...) dont l'opérateur dispose et les moyens dont il a besoin pour produire un travail de qualité ;
- entre la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ;
- entre les objectifs de production et les objectifs réellement atteints ;
- éventuellement entre le niveau de QVT des années précédentes et celui de l'année écoulée.

Ce diagnostic va permettre de cibler la démarche QVT tout en incluant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Etape 3 Mettre en place un plan d'action

La négociation de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail va permettre de mettre en place une ou plusieurs actions QVT au travers d'une négociation collective. En effet, différents acteurs de l'entreprise, en l'occurrence, l'employeur et les délégués syndicaux ou le CSE vont pouvoir échanger et mettre en commun leurs idées quant aux actions QVT à instaurer dans l'entreprise.

Mettre en place un plan d'action nécessite de collaborer avec tous les acteurs. Il doit être réaliste et réalisable pour améliorer concrètement les conditions de travail et de qualité de vie au travail.

Voici quelques exemples d'actions en faveur de la QVT.

Champs de la QVT	Exemples d'actions
Relations au travail	• entretiens individuels afin de préserver la discrétion du salarié ; • formaliser les réunions d'équipes en informant les salariés suffisamment tôt afin qu'ils puissent s'organiser ; • mettre en place des actions de convivialité dans l'entreprise : modalités d'accueil des salariés, civisme, temps d'échanges et de partage, etc.
Organisation du travail et management	• gestion des temps et des horaires atypiques ; • politique sociale : égalité professionnelle (rémunération, prise en compte de la parentalité, favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale), gestion des âges (emplois des seniors...), avantages sociaux, etc.
Environnement physique	• améliorer le confort des espaces de travail ; • aménager les zones de rencontres.
Sens du travail	• visibilité du travail : communication du projet de l'entreprise ainsi que les résultats de production, montrer l'utilité de l'activité dans la chaine de production, montrer les possibles évolutions du travail... • sentiment d'appartenance au collectif de travail : prise en compte des idées de tous les salariés, modalités d'intégration des nouveaux salariés (introduction progressive auprès des anciennes équipes avant leur arrivée, présentation officielle, etc.). • formation et développement des compétences

Etape 4

Evaluation et pérennisation

Pour se rendre compte des résultats de la démarche QVT mise en place, il faut évaluer le bien-être et la performance de l'entreprise puis assurer un suivi (cf. partie 3-1, étape 6 de ce guide).

Comment ?

En réalisant des enquêtes auprès des salariés via un questionnaire.

En regardant les statistiques de production sur le site internet de l'entreprise ou à défaut en se rapprochant de l'encadrement.

Afin d'être accompagnées dans la démarche QVT tout comme dans une démarche de prévention des risques professionnels (dont les risques psychosociaux), les entreprises peuvent faire appel :

- à l'Aract Nouvelle-Aquitaine ;
- des préventeurs ;
- des ergonomes ;
- ou des sachants en ergonomie, etc.

CE METALE 420 salariés (métallurgie)

Notre comité d'entreprise travaille depuis plus de 15 ans sur la notion d'égalité professionnelle. A l'époque, le choletais était peu concerné par le chômage et notre entreprise, en pleine croissance, rencontrait des difficultés pour recruter. En parallèle, un certain nombre d'entreprises de l'habillement a fermé et beaucoup de femmes se sont retrouvées sur le marché de l'emploi.

Nous avons alors suggéré à notre employeur la possibilité d'ouvrir des postes, qui jusque-là étaient dits réservés aux hommes, aux femmes. Nous sommes une usine de métallurgie. La partie atelier était alors composée uniquement d'hommes.

Notre employeur a alors recruté des femmes, mais sans nous avertir et le travailler préalablement avec nous. Ce qui fait que les conditions de travail n'ont pas été adaptées. Par exemple, les gants et chaussures de protection étaient trop grands pour les femmes.

Il y avait également beaucoup d'idées reçues. Certains hommes se sont sentis dévalorisés dans leur poste en nous disant «ah bon, parce qu'avant nous avions des postes de femmes?», d'autres ne voulaient pas travailler sous les ordres d'une femme.

Certains chefs d'ateliers estimaient que les femmes ne pourraient pas évoluer dans l'entreprise car elles ne pouvaient pas porter de charges lourdes.

Nous, les élus, nous sommes alors mobilisés pour sensibiliser les salariés ainsi que la direction et dénoncer les idées reçues. Nous avons publié des tracts humoristiques et nous avons sollicité des femmes pour intégrer le comité d'entreprise. Il nous semblait évident que pour défendre au mieux leurs intérêts, il fallait qu'elles prennent leur place au sein des instances représentatives du personnel.

Ces actions de sensibilisation sont importantes pour nous. Nous pensons que l'entreprise à un rôle à jouer dans l'évolution et la perception des mœurs ; elle doit contribuer à faire bouger les lignes et cela nous tient à cœur. Aujourd'hui, nous avons des femmes chef d'atelier.

Malgré ces actions, il a fallu attendre 2011 avant de mettre en place un accord sur l'égalité professionnelle. Aujourd'hui, nous avons un vrai dialogue qui s'est instauré avec la direction. Nous ne sommes pas toujours d'accord, mais les échanges sont là. L'accord prévoit entre autre les modalités de retours de congés maternité.

Nous avons encore des progrès à faire. Nous avons fait une enquête auprès des salariés et beaucoup ont demandé la mise en place d'un accord sur l'égalité professionnelle.

Nous nous sommes alors rendu compte que l'accord en place n'était pas connu. Cela nous encourage à continuer à travailler. Nous testons et surtout nous nous faisons aider par les syndicats. Nous ne pouvons pas tout faire tout seul. Il nous semble important d'être entouré de gens qui peuvent nous conseiller.

Le secrétaire du comité METALE

GLOSSAIRE

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

ARACT : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail

BDES : Base de données économiques et sociales

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CSE : Comité social et économique

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DRDFE : Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité

DS : Délégué syndical

DUERP : Document unique d'évaluation des risques professionnels

INRS : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

MSA : Mutuelle Sociale Agricole

OPPBTP : Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics

QVT : Qualité de vie au travail

RPS : Risques psychosociaux

SSCT : Santé, sécurité et conditions de travail

SITOGRAPHIE

www

Les sites institutionnels

Le Secretariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations
https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/

le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social https://travail-emploi.gouv.fr/

Le site de la Région Nouvelle-Aquitaine :
https://www.nouvelle-aquitaine.fr/

La préfecture : service des droits des femmes
La DRDFE Nouvelle-Aquitaine
http://www.prefectures-regions.gouv.fr/nouvelle-aquitaine/Region-et-institutions/Organisation-administrative-de-la-region/Le-SGAR/DRDFE/DRDFE

INRS : http://www.inrs.fr/

Anact : https://www.anact.fr/

Aract Nouvelle-Aquitaine : http://nouvelle-aquitaine.aract.fr/

Les sites des organisations syndicales :

CFDT : https://www.cfdt.fr/

CGT : https://www.cgt.fr/

FO : https://www.force-ouvriere.fr/

CFTC : https://www.cftc.fr/

CFE-CGC : http://www.cfecgc.org/

Autres :

Le défenseur des droits : https://www.defenseurdesdroits.fr/fr

Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises : https://www.orse.org/

AFNOR : Label égalité professionnelle https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes

Cegam Nouvelle-Aquitaine :
https://www.cegam.fr

Anact

L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ASSOCIATION RÉGIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL NOUVELLE-AQUITAINE

- **Bordeaux**

Immeuble Le Maréchal
202 rue d'Ornano – 33000 Bordeaux
Tél : 05 56 79 63 30

- **Limoges**

Immeuble Capitol,
46, avenue des Bénédictins
87000 Limoges – Tél : 05 55 11 05 60

- **Poitiers**

15 Ter, rue Victor Grignard, Pôle Rép 2
86000 Poitiers – Tél : 05 49 52 25 78

cezam Nouvelle-Aquitaine

CEZAM NOUVELLE-AQUITAINE

info@cezam-na.fr

- **Charente (16)**

14, Rue Marcel Paul
16000 Angoulême
Tél. : 05 45 90 66 39

- **Charente-Maritime (17)**

Rue Pasteur Z.I. Périgny – BP 90043
17183 Périgny
Tél. : 05 46 68 42

- **Deux-Sèvres (79)**

Bld François Arago
Les Colonnes Vertes – BP 40013
79182 Chauray cedex
Tél. : 05 49 76 80 90

- **Gironde (33)**

Locaux Harmonie Mutuelle
1 quai du Président Wilson
33130 Begles

- **Vienne (86)**

6 bis, Rue Albin Haller
Zone République II – 86000 Poitiers
Tél. : 05 49 37 29 33

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (DIRECCTE) NOUVELLE-AQUITAINE

Immeuble le Prisme
19 rue Marguerite Crauste
33 074 Bordeaux Cedex

Contacts téléphoniques :

- **Bordeaux :**

Tél : 05 56 99 96 12 - Fax : 05 56 99 96 69

- **Poitiers :**

Tél : 05 49 50 34 94 – Fax : 05 49 88 76 89

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE

DIRECTION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ (DRDFE) NOUVELLE-AQUITAINE

54 rue Magendie
33074 Bordeaux Cedex
Tél : 05 57 95 02 85 – Fax : 05 57 95 02 86
Courriel : drdfe@alpc.gouv.fr

CIDFF
Centre d'information
sur les droits des femmes
et des familles

CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES (CIDFF) NOUVELLE-AQUITAINE

- **Angoulême**

16 rue des Boissières
16000 Angoulême
Tél : 05 45 92 34 02 – Fax : 05 45 92 54 44
Courriel : cidff.charente@cidff16.org

- **Bergerac**

21 boulevard Jean-Moulin
24100 Bergerac
Tél : 05 53 63 32 30
Courriel : cidff-dordogne24@orange.fr

- **Bordeaux**

13 rue Thiac - 33000 Bordeaux
Tél : 05 56 44 30 30 – Fax : 05 56 48 40 60
Courriel : cidff.gironde@orange.fr

- **Brive-La-Gaillarde**

53 avenue Alsace-Lorraine,
19100 Brive-La-Gaillarde
Tél : 05 55 17 26 05
Courriel : cidff19@orange.fr

- **Buxerolles**

47 rue des 2-Communes - 86180 Buxerolles
Tél : 05 49 88 04 41
Courriel : cidff86@orange.fr

- **La Rochelle**

88 rue de Bel-Air - 17000 La Rochelle
Tél : 05 46 41 18 86 – Fax : 05 46 27 27 82
Courriel : contact@cidff17.org

- **Limoges**

29 C rue des Pénitents-Blancs
87000 Limoges
Tél : 05 55 33 86 00 – Fax : 05 55 33 86 01 –
Courriel : cridff.limousin@wanadoo.fr

- **Niort**

7 B rue Max-Linder - 79000 Niort
Tél : 05 49 17 39 61
Courriel : ideff79@orange.fr

- **Pau**

Complexe de la République
Rue Carnot - 64000 Pau
Tél : 05 59 27 92 43 – Fax : 05 59 27 06 57
Courriel : cidff64@orange.fr

- **Périgueux**

4 rue Kléber - 24000 Périgueux
Tél : 05 53 35 90 90
Courriel : cidff-dordogne24@orange.fr

- **Accidents de travail** 17, 29, 34, 41, 43
- **Accord collectif d'entreprise** 14, 22, 24, 45, 48, 55, 63, 64, 66, 70, 72
- **Agissements sexistes** 9, 10, 28, 29, 30, 40, 42
- **Avis motivé** 23, 25, 39, 47, 48, 52, 66, 71, 72
- **Base de données économiques et sociales (BDES)** 14, 33, 54, 55
- **Bien-être au travail** 7, 26, 27, 30, 31, 72
- **Commission de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** 28, 47, 48, 49, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 63, 66, 67, 68, 70, 71
- **Commission santé, sécurité et conditions de travail** 47, 50, 55, 62, 71
- **Conditions de travail** 4, 11, 14, 17, 22, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 36, 39, 40, 42, 43, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 61, 62, 63, 65, 67, 69, 71, 72, 73
- **Consultation** 4, 12, 13, 14, 22, 23, 43, 50, 51, 52, 71, 72, 73
- **Danger grave et imminent** 12, 13
- **Démarche QVT** 27, 29, 74, 75, 76, 78
- **Dialogue social** 27, 28, 38, 75
- **Droit d'alerte** 12
- **Ecarts de rémunération** 7, 14, 19, 21, 24, 25, 28
- **Expression collective des salariés** 11, 23, 24, 28, 49
- **Harcèlement** 9, 10, 11, 12, 28, 29, 30, 34, 40, 42, 44
- **Index de l'égalité de rémunération** 7, 20
- **Information** 13, 14, 21, 27, 28, 35, 39, 40, 44, 47, 48, 49, 52, 54, 55, 56, 57, 61, 64, 65, 68, 71, 73
- **Maladies professionnelles** 17, 29, 34, 41
- **Négociation** 24, 26, 49, 52, 62, 73, 74, 76
- **Performance** 4, 6, 27, 30, 69, 78
- **Plan d'action** 14, 25, 44, 55, 62, 63, 66, 70, 72, 75, 76
- **Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi** 11, 13, 19, 22, 23, 43, 46, 47, 49, 52, 54, 61, 66, 71, 72, 73, 77
- **Prévention** 10, 11, 12, 13, 23, 40, 42, 43, 44, 55, 71, 73, 74, 78
- **Qualité de vie au travail (QVT)** 26, 27, 49, 52, 72, 76
- **Rémunération** 4, 6, 7, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 28, 29, 34, 51, 53, 63, 67, 77
- **Risques professionnels, risques psychosociaux** 11, 12, 17, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 50, 55, 74, 78
- **Saisine de l'inspection du travail** 73
- **Santé, sécurité** 6, 11, 12, 14, 17, 23, 29, 30, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 47, 50, 51, 52, 55, 63, 67, 70, 73, 74
- **Stratégie d'action** 19, 54, 62, 63, 64, 65, 70, 72
- **Stress** 7, 29, 30, 32, 34

CEZAM NOUVELLE-AQUITAINE

info-na@cezam.fr - www.cezam.fr

CHARENTE (16)

14, Rue Marcel Paul 16000 Angoulême
Tél. : 05 45 90 66 39 – Fax : 05 45 90 66 87

CHARENTE-MARITIME (17)

Rue Pasteur Z.I. Périgny – BP 90043 – 17183 Périgny
Tél. : 05 46 68 42 – Fax : 05 46 68 92 91

DEUX-SEVRES (79)

Bd François Arago
Les Colonnes Vertes – BP 40013
79182 Chauray cedex
Tél. : 05 49 76 80 90 – Fax : 05 49 73 40 08

GIRONDE (33)

Locaux Harmonie Mutuelle
1 quai du Président Wilson
33130 Begles
Tél. : 05 49 76 80 90

VIENNE (86)

6 bis, Rue Albin Haller
Zone République II – 86000 Poitiers
Tél. : 05 49 37 29 33 – Fax : 05 49 37 29 36

Responsable de publication :

Pierre AUBIN, Président de Cezam Nouvelle-Aquitaine

Rédaction 2007

Les élus de CE et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Annie FERRAZZA, Directrice adjointe Cezam Nouvelle-Aquitaine

Mise à jour 2013, 2017

Les élus de CE et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Annie FERRAZZA, Directrice adjointe Cezam Nouvelle-Aquitaine

Mise à jour 2019

Guide pour le CSE sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Itandy BONGOU, Chargée d'études stagiaire Cezam Nouvelle-Aquitaine
Graziella VOISINE, Chargée d'études Cezam Nouvelle-Aquitaine

Mise en page :

Isabelle MICHELET, Chargée de communication Cezam Nouvelle-Aquitaine

illustrations et crédit photos : Freepik - Pixabay - Cezam

Ont également contribué à ce guide :

Emmanuelle LEMOTHEUX, Directrice Cezam Nouvelle-Aquitaine
Annie FERRAZZA, Directrice adjointe Cezam Nouvelle-Aquitaine

Remerciements

Nous tenons à remercier la Direccte Nouvelle-Aquitaine, qui a permis l'actualisation de ce guide, ainsi que les élus de CE et de CSE pour leurs différents témoignages

Mai 2019

Ce guide est un outil méthodologique pour les représentants du personnel afin qu'étape par étape, ils parviennent à acquérir les connaissances et compétences sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il permet également d'identifier les structures, institutions, organismes travaillant sur le sujet dans la région Nouvelle-Aquitaine. Ce guide constitue un véritable outil pour faciliter l'action du CSE en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Avec le concours financier de la
Direccte Nouvelle-Aquitaine

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL