

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Juin 2018

L'égalité professionnelle femmes hommes en entreprise

En bref

Les principes et règles concrètes de non-discrimination et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (EPFH) s'appliquent dans les entreprises de toutes tailles (égalité en matière d'embauche, de rémunération, emploi, formation, promotion...). Des règles protectrices s'appliquent en matière de conditions de travail et de protection de la maternité.



Au 1er Juin 2018, 972 entreprises de Nouvelle-Aquitaine, soit 38,9 % des entreprises concernées disposent d'un accord ou d'un plan d'action déposé auprès de chaque unité départementale de la Direccte et en cours de validité.



L'entreprise de 50 salariés et plus est tenue de négocier un accord sur l'EPFH. A défaut de délégué syndical ou d'accord, elle établit un plan d'action annuel. Ces textes doivent comprendre au moins 3 thèmes de progression, 4 thèmes dans les entreprises de 300 salariés et plus, définis pas des objectifs et des actions chiffrés pour atteindre ces objectifs. Les textes définissent les mesures de suivi.

A défaut, l'entreprise s'expose à une mise en demeure notifiée par l'inspecteur du travail d'une durée de 6 mois au terme de laquelle, si l'accord ou le plan d'action n'est pas déposé auprès de la Direccte, une sanction d'un montant maximal d'un pour cent de la masse salariale mensuelle peut être prononcée.

Au 1er Juin 2018, 972 entreprises de Nouvelle-Aquitaine, soit 38,9 % des entreprises concernées disposent d'un accord ou d'un plan d'action déposé auprès de chaque unité départementale de la Direccte et en cours de validité. Pour encourageante qu'elle soit, cette situation nécessite de nouveaux progrès. Depuis le 1er janvier 2018 l'accord d'entreprise EPFH ne peut pas être moins favorable que l'accord de branche. Plusieurs services d'inspection du travail ont engagé une action de relance auprès des entreprises qui n'ont encore déposé aucun texte et celles qui disposaient d'un texte désormais arrivé à échéance.

► En effet, l'accord pour réduire et supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes est à renouveler au plus tard tous les 3 ans. Depuis le 1er janvier 2018, le nouvel accord peut être d'une durée maximale de 4 ans. Le plan d'action doit être renouvelé et adapté chaque année. L'accès aux marchés publics est subordonné à l'existence de ces textes d'entreprise.

► 262 mises en demeure ont été prononcées depuis le 1er janvier 2013 par l'inspection du travail enjoignant à l'entreprise de déposer dans les 6 mois un accord, ou à défaut un plan d'action.

► Les sanctions ont été prononcées pour un montant de 68 000 euros à l'égard des entreprises ne s'étant pas mises en conformité.

► Il est rappelé à l'entreprise l'obligation de prévoir des actions effectives de résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

► Au niveau national, cet écart de rémunération entre femmes et hommes dans le secteur privé est de 25 %, les écarts inexplicables sont encore de 9 %.

► Le dépôt des accords de salaires d'entreprise doit désormais être accompagné des justificatifs d'ouverture de négociation sur l'égalité femmes hommes. Le diagnostic sérieux de la situation dans l'entreprise s'appuie sur des données complètes de qualité de la base de données économiques et sociales.

Les clauses des accords signés par les partenaires sociaux, en matière de rémunération retiennent des mesures, liste non limitative, d'information des RH et des managers sur l'égalité salariale, de mise en place d'outils d'aide à la décision pour attribuer les rémunérations, d'amélioration directe concernant les facteurs explicables d'écarts (temps de travail, temps partiels, accès à la formation, plafond de verre avec des mesures par catégorie socio professionnelle, paroi de verre visant la mixité des filières métiers...) ou amorcent une démarche de suppression des écarts inexplicables (suppression des écarts au retour des congés maternité, parentaux, maladie, allocation d'une enveloppe de rattrapage...).

Les sites internet nationaux vous fournissent des guides méthodologiques, des exemples d'actions retenues et des informations détaillées (travail.gouv.fr, egalite-professionnelle.gouv.fr, anact.fr.)

Les confédérations d'employeurs, les confédérations de salariés, les principaux OPCA ont édité des guides et outils, accessibles à tous. Ils proposent une aide à la négociation par des formations, des bases d'accords par exemple.