

➤ RÉFÉRENCES JURIDIQUES ET BIBLIOGRAPHIQUES

SUR LES NAO

- L.2242-1 à L.2242-20 du code du travail concernant la NAO
- L.2242-5 à L.2242-14 du code du travail concernant les thèmes de la NAO
- L.2241-1 du code du travail concernant la NAO
- L.2232-20 du code du travail concernant la NAO
- L.2243-2 du code du travail concernant la NAO

SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Loi du 9 mai 2011 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Loi du 23 mars 2006 sur la suppression des écarts salariaux avant le 31 décembre 2010
- Loi du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites
- Loi du 28 juillet et loi du 6 décembre 2011
- Loi du 22 mars, 26 octobre, et 17 décembre 2012
- Décret du 15 mars 2013
- Loi du 14 juin et du 27 décembre 2013
- Loi du 5 mars, 10 juillet et 4 Août 2014
- Décret du 3 mars 2015

AUTRES SOURCES D'INFORMATION

- Site de l'ORSE : <http://www.orse.org/>
- Site sur l'égalité professionnelle : <http://www.egaliteprofessionnelle.org/>
- Le site de la DIRECCTE Haute Normandie : <http://direccte.gouv.fr/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l.html>
- Le site du ministère du Travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/convention-collective,110/la-negociation-collective-dans-l,1008.html>

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19
01 56 41 54 00
f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

f3c-cfdt.fr

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE NAO



RÉSEAU SENTINELLES

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) : Dans les entreprises, où il y a une section syndicale, l'employeur doit convoquer tous les ans, les Délégué(e)s Syndicaux pour négocier sur les salaires et la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la durée du travail, l'organisation du temps de travail (mise en place des temps partiels), l'égalité professionnelle, l'épargne salariale et la prévoyance s'il n'y a pas d'accord d'entreprise.

› DÉFINITION

Égalité professionnelle :

Elle s'appuie sur deux principes : d'une part, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes impliquant la non discrimination entre les salarié(e)s en raison du sexe ; et d'autre part, l'égalité des chances qui vise à garantir l'égalité effective tout au long de la vie professionnelle par des actions spécifiques et temporaires.

› QUELLES NÉGOCIATIONS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Il existe deux formes de négociations sur l'égalité professionnelle :

La première forme concerne les négociations spécifiques : les lois du 10 mai 2001 (Loi Génisson) et du 23 mars 2006 font obligation aux entreprises d'engager des négociations sur l'égalité professionnelle avec des objectifs et des mesures à prendre. Quatre points importants de la négociation sur l'égalité doivent être étudiés : les conditions **d'accès à l'emploi** et à la formation professionnelle, les **conditions de travail** et d'emploi, l'articulation entre **vie professionnelle et vie privée et les salaires**.

La seconde forme concerne les négociations intégrées : l'égalité professionnelle doit être prise en compte sur tous les sujets des négociations : les **salaires**, la **durée du travail**, la **GPEC**, la **formation**...

› QU'EST-CE QUE LA NAO ?

- **Qui ?** L'employeur et les organisations syndicales représentatives.
- **Quand ?** Une fois par an.
- **Qui est à l'initiative de l'ouverture des négociations ?** L'employeur, dans un délai de 12 mois suivant la précédente négociation.
- **Quels articles du code du travail ?** L.2242-1 à L.2242-20, L.2241-1, L.2232-20 et L.2243-2.
- **Quels thèmes obligatoires ?** Les salaires effectifs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail : le temps partiel et l'augmentation de la durée du travail, l'égalité professionnelle, les travailleurs handicapés, l'évolution de l'emploi dans l'entreprise.
- **Quels thèmes facultatifs ?** La formation professionnelle, la réduction du temps de travail, la prévoyance (tous les 3 ans), l'épargne salariale (tous les 3 ans).

› NAO : L'IMPORTANCE DE LA 1^{ère} RÉUNION

Il est important d'**avoir des informations** (sur l'entreprise, les salaires, ...) de bonne qualité et pertinentes et d'avoir défini en amont les **priorités** de la section syndicale. Cela contribue à **construire un agenda social**.

Quelles informations à disposition des militant(e)s de section, des élu(e)s et mandaté(e)s ?

- Le rapport de branche ;
- Les accords de branche et d'entreprise ;
- Le bilan social de l'entreprise ;
- Le rapport d'ensemble de la situation économique de l'entreprise ;
- Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes ;
- Le plan de formation.

› QUELLES INTERVENTIONS SYNDICALES ?

L'INTERVENTION DES DÉLÉGUÉ(E)S DU PERSONNEL

- **Dans les entreprises de 50 salarié(e)s et +**, chaque année, l'employeur doit soumettre un avis motivé au CE ou au DP et un **rapport écrit** sur la situation comparée sur l'emploi et la formation.
- **Dans les entreprises de + 200 salarié(e)s**, une **commission égalité professionnelle** doit être créée. Elle prépare les délibérations du CE sur le rapport de situation comparée.

Lors des négociations, il est conseillé aux représentants du personnel de :

- exiger une **approche sexuée** pour tous les thèmes qui seront abordés lors de la NAO ;
- **préparer les futures négociations** en définissant les objectifs, les moyens et le calendrier ;
- **préparer l'avis de l'organisation syndicale** avec la section ;
- travailler en **lien avec le syndicat et sa sentinelle** ;
- **compiler tous les éléments sur le sujet**.

L'INTERVENTION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

- Il analyse et donne un avis motivé du **Rapport de Situation Comparée**.
- Il **intervient financièrement** dans la gestion des ASC. Ex : mesures apportant des services aux salariés pour l'aide à la garde d'enfant, CESU (chèque emploi service universel), heures de repassage, aide aux devoirs, centres de loisirs pour les enfants ...

Ne pas négliger le **rôle de l'expert du CE**.

L'INTERVENTION DU CHSCT

- Il intervient sur les **conditions d'organisation et de travail**.
- Il peut **conduire des études** en vue d'analyser la situation professionnelle au regard : de l'environnement du poste de travail et l'organisation du travail.