

Vos contacts à la DIRECCTE Île-de-France

Vos Unités Territoriales

UT 75

21 rue Madeleine Vionnet – 93300 AUBERVILLERS. 01 70 96 18 45/18 43
Adresse postale: 35 rue de la gare – CS 60003 – 75144 PARIS CEDEX 19
dd-75.accord-entreprise@direccte.gouv.fr

UT 77

Cité Administrative – 20 quai H. Rossignol – 77011 MELUN Cedex
01 64 41 28 59 - dd-77.renseignements@direccte.gouv.fr

UT 78

Immeuble « la Diagonale » - 34 avenue du Centre – 78182 SAINT-
QUENTIN-EN-YVELINES. 01 61 37 10 74/11 00
dd-78.sct@direccte.gouv.fr

UT 91

523 place des Terrasses de l'Agora – 91304 EVRY Cedex.
01 60 79 70 02/03 - dd-91.direction@direccte.gouv.fr

UT 92

13 rue de Lens - 92022 NANTERRE Cedex. 01 47 86 41 16
dd-92.branches-entreprises@direccte.gouv.fr

UT 93

1 avenue Youri Gagarine - 93016 BOBIGNY Cedex. 01 41 60 53 77
dd-93.accord-entreprise@direccte.gouv.fr

UT 94

Immeuble le Pascal - Hall B - 7 avenue du Général de Gaulle
94046 CRETEIL Cedex. 01 49 56 29 21
dd-94.sct@direccte.gouv.fr

UT 95

Immeuble Atrium - 3 boulevard de l'Oise - 95014 CERGY-PONTOISE Cedex
01 34 35 49 49 - dd-95.administration@direccte.gouv.fr

Vous pouvez aussi vous adresser à votre section d'inspection du travail

Direccte Direction régionale des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
ÎLE-DE-FRANCE du travail et de l'emploi

La négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrite dans le code du travail depuis 1972. Pour autant, les écarts de rémunération et les inégalités professionnelles persistent. Le législateur a fait de la négociation collective le levier central pour engager les entreprises à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.



Qui est concerné par l'obligation de négocier?

Toutes les entreprises, de 50 salariés et plus, qui ont une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives. L'employeur doit engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. En cas d'échec des négociations ou en l'absence d'interlocuteurs syndicaux, l'employeur est tenu d'élaborer un plan d'action.

Quelle est la périodicité de la négociation ?

- Tous les ans tant qu'un accord n'est pas conclu.
- Tous les 3 ans à compter de l'accord.

Quelles sont les thématiques à aborder obligatoirement ?

➤➤ La seule thématique obligatoire porte sur la programmation de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération.

Peuvent également être négociées:

- L'embauche
- La formation
- La promotion professionnelle
- La qualification
- La classification
- Les conditions de travail
- Les articulations entre vie professionnelle et responsabilités familiales

- Les **entreprises de plus de 300 salariés** doivent choisir au moins 4 de ces thématiques.
- Les **entreprises de moins de 300 salariés** doivent choisir au moins 3 de ces thématiques.

Sur quels éléments doit s'appuyer la négociation?

Sur le rapport de Situation Comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises de 300 salariés et plus. Le RSC des entreprises de moins de 300 salariés s'insère dans le rapport unique sur la situation économique de l'entreprise.

Que doit comporter l'accord?

Les entreprises doivent mobiliser les leviers les plus pertinents pour répondre à leurs situations particulières en respectant **3 exigences** sur chacun des domaines d'action qu'elles auront choisi de traiter plus particulièrement:

- **Fixer des objectifs de progression ;**
- **Programmer des actions permettant de les atteindre ;**
- **Se doter d'indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions.**

Sans accord ni plan d'action, les employeurs s'exposent à des pénalités financières jusqu'à 1% de la masse salariale



Plus de détails

Sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social:
www/travail-emploi.gouv.fr

Sur le site Ega-Pro consacré à l'égalité professionnelle: www.ega-pro.fr

Textes de référence

Articles L. 2242-5, L. 2242-5-1, L. 2323-57 et L. 2323-47, R. 2323-9, R. 2323-12, R. 2242-2, R. 2242-3, R. 2242-4, R. 2242-5, R. 2242-6, R. 2242-7, R. 2323-58.

Loi n° 99 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (JO du 19).

Circulaire du 28 octobre 2011 relative à la mise en œuvre du dispositif de pénalité financière en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.