

4

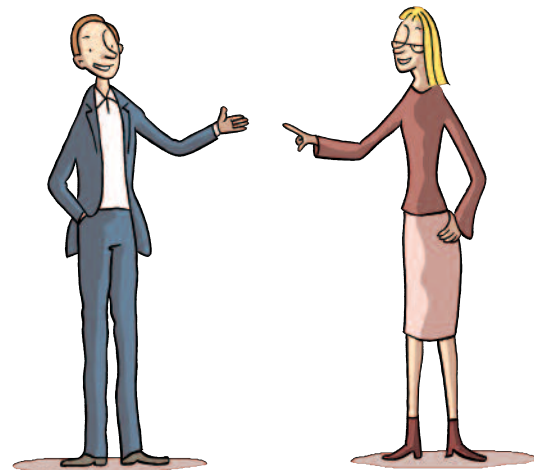
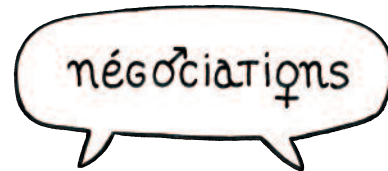
Les négociations dans les entreprises

Les lois du 9 mai 2001 et du 23 mars 2006 font obligation aux entreprises de négocier sur l'égalité professionnelle.

Il s'agit des entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

"Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre par les branches professionnelles et les entreprises, en fonction de leur spécificité et notamment de leur taille, telle qu'elle ressort des Rapports de Situation Comparée des hommes et des femmes, dans le cadre des négociations périodiques sur l'égalité professionnelle."

Accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004.



La négociation dans les entreprises peut revêtir deux formes :

• Négociation spécifique

La loi fait obligation aux entreprises d'engager des négociations portant sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Le contenu de cette négociation devra porter notamment :

- sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle,
- sur les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel,
- sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

• Négociation intégrée

Les entreprises doivent prendre en compte l'égalité professionnelle :

- dans le cadre de l'ensemble des négociations annuelles obligatoires (durée et organisation du temps de travail, GPEC, formation, ...),
- lors de la négociation annuelle portant sur les salaires.

Celle-ci doit viser à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (article L. 2242-7 du Code du travail).

négociations



Les négociations dans les entreprises

Mars 2009

Processus de négociation

Les négociations doivent s'engager de manière "loyale et sérieuse" (article L.2242-10 du Code du travail).

Cela suppose que l'entreprise :

- convoque à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- fixe le lieu et le calendrier des réunions,
- communique aux syndicats les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause,
- réponde de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

De manière originale, l'entreprise peut faciliter l'exécution du mandat des institutions représentatives du personnel (IRP).

France Télécom - Orange (extrait accord 2007)

L'entreprise réaffirme que la participation aux IRP ne doit pas être un frein à l'évolution de la carrière des élus et mandatés. Les frais de garde d'enfants et de personnes à charge liés aux réunions organisées par l'entreprise avec les IRP seront pris en charge par l'entreprise sur présentation d'un justificatif.

Mixité dans les équipes de négociation

Aussi bien les équipes de direction que les institutions représentatives du personnel peuvent affirmer le principe de la mixité.

AGF (extrait accord 2006)

Conscientes que le développement de l'égalité professionnelle passe aussi par une plus grande présence des femmes au sein des instances représentatives du personnel, les organisations syndicales s'engagent à améliorer la représentation des femmes sur les listes de candidats aux élections et lors des réunions de négociation collective d'entreprise.

Délai de négociation

À défaut d'initiative de l'employeur pour engager la négociation annuelle obligatoire, celle-ci s'engage dans les 15 jours suivant la demande formalisée par une organisation représentative dans l'entreprise. Le non-respect de ces dispositions est pénalement sanctionné comme une entrave au droit syndical (article L. 2242-7 du Code du travail).

Périmètre de négociation

Les entreprises appartenant à un groupe ont le choix entre :

- **laisser leurs filiales négocier**, pour tenir compte dans certains cas des spécificités métiers. C'est le cas notamment des groupes LVMH, Vinci, Sanofi Aventis, Valéo, ...
- **négocier un accord cadre pour le groupe avec une déclinaison négociée par société**. C'est le cas du groupe Crédit Agricole ou de Thales.

THALES

Accord-cadre signé au niveau du Groupe

Un accord-cadre a été signé au niveau du Groupe-France le 13 janvier 2004, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'accord-Cadre définit les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que le Groupe entend garantir au sein de chacune des sociétés qui le compose.

Constatant que le niveau pertinent de négociation en matière d'égalité professionnelle reste l'entreprise, il prévoit également la nécessité de procéder, société par société, à la déclinaison des principes qu'il pose ainsi qu'à la négociation de plans d'action triennaux.

Une vingtaine d'accords et de plans d'action adaptés à la situation concrète des femmes et des hommes dans leur environnement de travail ont ainsi été conclus au sein des différentes filiales.

Diagnostic

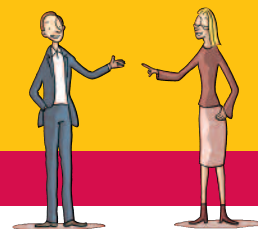
La phase de diagnostic est fondamentale car elle va déterminer les conditions de négociation entre partenaires sociaux. Ce diagnostic qui s'appuiera notamment sur le Rapport de Situation Comparée devra si possible être partagé entre les deux parties à la négociation.

Dans le cas où les négociateurs considéreraient nécessaire de recourir à un tiers, notamment pour définir les éléments de méthodologie de la mesure des écarts de salaires, il est recommandé que les négociateurs s'entendent sur le choix du consultant pour éviter une bataille de chiffres.

Le diagnostic pourra être formalisé dans le cadre d'un accord d'entreprise qui précédera la négociation proprement dite sur les solutions à mettre en œuvre.

Schneider Electric (extrait accord 2004)

À l'issue de ce diagnostic, le groupe de travail a établi un Protocole de conclusions qui a été signé le 01/03/2004 par les représentants de la Direction d'une part, et l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives d'autre part. Les conclusions aboutissent aux constats suivants...



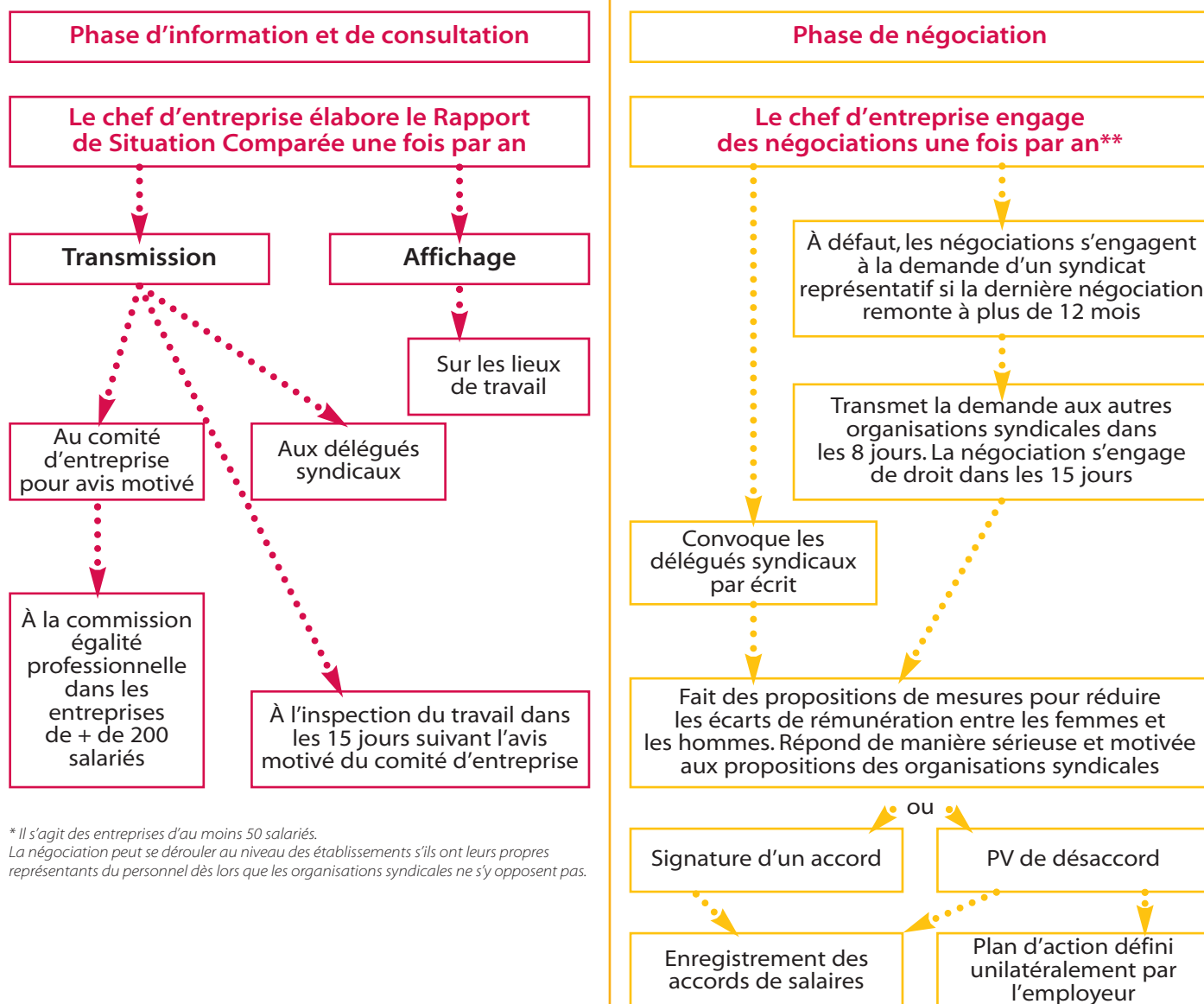
Ademe (extrait accord 2006)

Actuellement, des divergences subsistent entre direction et organisations syndicales quant à l'analyse et à l'interprétation des résultats d'études menées précédemment dans l'entreprise pour le compte de la direction ou du comité d'entreprise (études HAY et SYNDEX). C'est pourquoi le présent accord prévoit dans son article 1.3 la réalisation d'un diagnostic par un prestataire extérieur choisi d'un commun accord, afin d'aboutir à une nouvelle définition des indicateurs du rapport égalité professionnelle et de rechercher une analyse partagée de la situation...

Art 1.3 : Le prestataire externe sera choisi d'un commun accord entre les parties signataires, après élaboration concertée du cahier des charges. Le prestataire externe sera rémunéré par l'ADEME et les conclusions de la mission seront communiquées au comité de suivi.

Comment engager la négociation ?

La négociation sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans l'entreprise*



* Il s'agit des entreprises d'au moins 50 salariés. La négociation peut se dérouler au niveau des établissements s'ils ont leurs propres représentants du personnel dès lors que les organisations syndicales ne s'y opposent pas.

Tableau extrait du "Guide et repères pour la négociation" du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement aux Éditions Liaisons 2007.

** ou dans les trois ans suivant l'accord collectif déjà conclu sur la suppression des écarts de rémunération, le cas échéant.



Éléments qui peuvent favoriser l'aboutissement des négociations

Le cabinet Essor, dans le cadre de l'étude commanditée par les pouvoirs publics en partant d'une analyse de différents accords d'entreprise met en avant "quelques facteurs qui apparaissent de nature à favoriser la conclusion des accords":

• la continuité des acteurs impliqués

L'appréhension des problématiques liées à l'objectif d'égalité professionnelle se construit dans la durée, compte tenu de la variété et de la complexité des problèmes et des leviers d'action.

• l'approfondissement des analyses

Cet aspect est à relier au point précédent sous l'angle du contenu. Il semble clair que la qualité du contenu de l'accord a progressé dans la mesure où la vision des problèmes a été enrichie par la mise à disposition d'analyses plus fouillées.

• l'accès aux informations de GRH pour les représentants des personnels

L'étude insiste sur l'importance d'une appropriation commune des analyses chiffrées nécessaires, ce qui signifie une totale transparence entre les deux parties mais en parallèle un engagement de confidentialité de la part des syndicats.

• l'articulation avec d'autres accords

Les thèmes traités dans un accord d'égalité professionnelle peuvent avoir des liens avec d'autres négociations :

- sur les rémunérations (la méthode d'analyse des écarts de rémunération peut être traitée dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire),
- sur l'aménagement du temps de travail,
- sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- sur la mobilité professionnelle,
- sur la conciliation des temps.

Il est donc important qu'il existe une bonne cohérence et si possible une synergie entre ces différents processus de négociation. Cela suppose, pour les partenaires sociaux engagés dans ces négociations, d'assurer chacun de son côté, les mises en commun et les échanges nécessaires.

Il est important que les "spécialistes" de l'égalité professionnelle, aussi bien du côté de la direction que du côté syndical, ne soient pas isolés dans leur problématique, et que leur apport ou leur point de vue soient intégrés par les négociateurs d'autres thèmes (souvent jugés a priori plus stratégiques).

Implication des représentants du personnel

Information des représentant(e)s du personnel

• Pour les entreprises de 50 salariés ou plus :

Chaque année, le chef d'entreprise doit soumettre pour avis motivé au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (cf. fiche 2).

• Pour les entreprises de plus de 200 salariés :

Ce rapport doit être remis à la commission d'égalité professionnelle du comité d'entreprise qui doit être créée et qui prépare les délibérations du CE sur le Rapport de Situation Comparée.

Intervention du comité d'entreprise

- Analyse et avis motivé du Rapport de Situation Comparée,
- Intervention financière dans le cadre de la gestion des activités sociales et culturelles établies au bénéfice des salariés, par exemple pour des mesures apportant des services aux salariés pour l'aide à la garde d'enfants (CESU : chèque emploi service universel...).

Intervention du CHSCT

Celui-ci peut intervenir sur les questions d'organisation et de conditions de travail.

Il peut conduire des études en vue d'analyser les situations professionnelles au regard de l'environnement du poste de travail, de l'organisation du travail, puis au vu des résultats s'appuyant sur le Rapport de Situation Comparée, proposer des solutions et des axes d'amélioration.