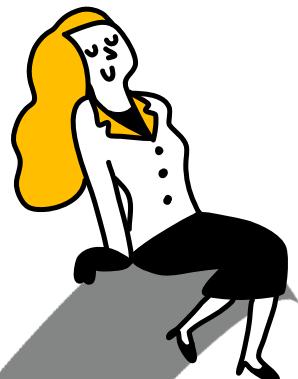


LE GUIDE
DE LA
COMMISSION
ÉGALITÉ



ÉGALITÉ FEMMES HOMMES



“

Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

L'ÉDITO



Chères et chers camarades,

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu central pour la FGTA-FO.

Au-delà de l'obligation légale, c'est un levier essentiel pour garantir la justice sociale, améliorer les conditions de travail et favoriser un environnement professionnel inclusif.

La Commission Egalité de la FGTA-FO met à votre disposition ce guide dédié à l'égalité professionnelle à destination des DS ou DSC pour vous aider à la négociation d'entreprise de 50 salariés et plus. Ce guide reprend les points de vigilances, les revendications ayant abouti dans des accords signés par la FGTA-FO et le cadre légal.

N'hésitez pas à transmettre à la Commission, vos accords afin que nous puissions les partager et mutualiser vos acquis, vos expériences pour enrichir encore notre action commune.

La Commission Egalité reste à votre disposition.

Stéphanie Prat-Eymeric
Secrétaire fédérale de la FGTA-FO



SOMMAIRE

L'édito

Définition du principe d'égalité..... 4

L'index égalité : une obligation de l'employeur..... 4

Les pistes d'actions proposées par la FGTA-FO..... 13

Les exemples d'application des revendications dans certains accords d'entreprises..... 17



L'équipe de la Commission Égalité FGTA-FO ayant participé à la rédaction de ce guide :

Stéphanie Prat Eymeric, Rabah Dahmani, Patricia Bec, Cyril Herbin, Fabienne Chevreau,
Jean Marc Delpy, Patricia Saunier, Florent Garcia, Moisette Techer.



DÉFINITION DU PRINCIPE D'ÉGALITÉ

Le principe d'égalité est affirmé à plusieurs reprises dans le Code du travail. À ce titre, dès le début de la négociation, le principe d'égalité de traitement se décline en trois catégories :

- ◆ Égalité des salariés en CDD (Contrat Durée Déterminée) ou à temps partiel avec ceux à temps complet titulaire d'un CDI (Contrat à Durée Indéterminée), lequel constitue le standard légal ;
- ◆ **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;**
- ◆ Égalité des salaires à travail égal.

L'employeur confond souvent égalité de traitement et égalité professionnelle, en pensant que traiter tout le monde de manière identique suffit et qu'il doit justifier toute différence de traitement par des éléments objectifs matériellement vérifiables et pertinents.

Or cette confusion conduit à minimiser les écarts réels et à retarder les mesures obligatoires : l'égalité professionnelle impose des obligations chiffrées et des actions correctives spécifiques pour réduire les écarts.

C'est sur ces obligations et ces actions correctives que la FGTA-FO concentre son action à travers ce guide.

L'INDEX ÉGALITÉ : UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

L'égalité professionnelle s'appuie sur l'obligation faite à l'employeur de fournir l'Index égalité tous les ans (C. trav. Art L1142).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les employeurs ont obligation de produire un index dont les éléments sont définis par le code du travail (C. trav. art,L. 1142-8).

L'index, qui permet une première mesure de certains écarts femmes-hommes, et l'analyse détaillée de la BDESE vous aideront à définir les actions pour les corriger lors de la négociation.

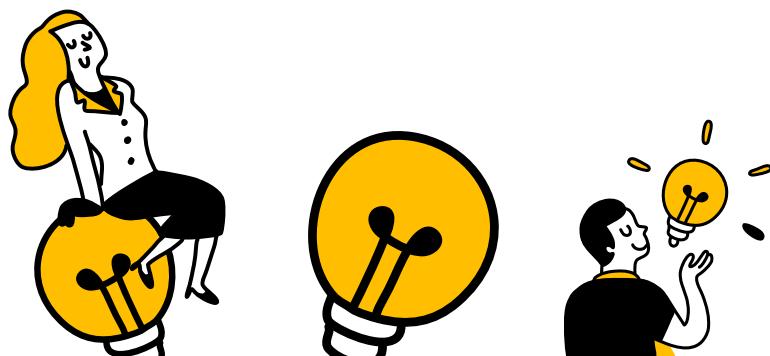
(Rappel BDESE L. 2312-18 du Code du travail)

Ces actions concernent :

- ◆ Les conditions d'accès à l'emploi,
- ◆ La mixité des emplois,
- ◆ La formation professionnelle,
- ◆ La promotion et le déroulement de carrière,
- ◆ Les conditions de travail et d'emploi (en particulier pour les salarié.e.s à temps partiel),
- ◆ L'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle,
- ◆ Les classifications,
- ◆ Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent veiller à respecter l'intégralité des actions pour garantir un environnement de travail équitable.

Avant d'ouvrir la négociation sur l'égalité professionnelle, la FGTA-FO vous recommande de connaître l'index et les indicateurs de l'entreprise.



Pourquoi doit-on tenir compte de ces informations ?

- ◆ Pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
 - ◆ Pour suivre l'évolution des pratiques dans le temps,
 - ◆ Pour révéler les zones de discrimination ou de déséquilibre, souvent invisibles sans données chiffrées.
- **Avec l'index**, nous pouvons construire l'accord égalité avec des données chiffrées et ciblées.
- **Avec les indicateurs**, nous pouvons mesurer les écarts de rémunération et objectiver la réduction des inégalités.

Inciter les entreprises à corriger les inégalités sous peine de sanctions financières

La **FGTA-FO** vous conseille de vérifier que cet index est en cohérence avec les données du bilan social et d'identifier les écarts de rémunération qui ne sont pas visibles et qui pourraient être pondérés.

Dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale, n'hésitez surtout pas à interpeler votre expert (si le CSE en est doté) ou votre direction afin d'obtenir toutes les informations nécessaires pour détecter une discrimination possible.

Qu'il s'agisse de salaire, de qualification ou de classification, aucun salarié ne peut faire l'objet de mesure discriminatoire, directe ou indirecte.

Les entreprises concernées : 50 salariés et plus

S'il est imposé à tous les employeurs, quel que soit l'effectif de leur entreprise, de « prendre en compte un objectif de suppression des écarts

de rémunération entre les femmes et les hommes » (C. trav., art. L. 1142-7), seules les entreprises et les unités économiques et sociales d'au moins 50 salariés doivent publier des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, remédier à ces écarts le cas échéant, et, à défaut de mesures correctives, peuvent se voir infliger une pénalité financière.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles de droit commun, prévues aux articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail (C. trav., art. D. 1142-8, al. 2).

Sont concernés les employeurs de droit privé (entreprises, associations, syndicats...), ainsi que les personnes de droit public pour les membres du personnel employés dans les conditions du droit privé (C. trav., art. L. 1111-1).

Délai d'assujettissement en cas de franchissement du seuil

Pour apprécier le seuil d'effectif permettant de définir la date d'assujettissement à l'obligation de publication de l'index, l'entreprise doit se fonder sur l'effectif atteint à la date de l'obligation de publication de l'index (1^{er} mars).

Lorsqu'une entreprise atteint un effectif de 50 salariés, elle dispose d'un délai de trois ans pour appliquer les dispositions prévues au premier alinéa de l'article D. 1142-4 et aux articles D. 1142-5 à D. 1142-6-2 du Code du travail, relatives au calcul et à la publication des indicateurs, ainsi qu'à la définition des mesures de correction des inégalités et des objectifs de progression (C. trav., art. D. 1142-8, al. 2).

Elle peut donc attendre trois ans avant d'effectuer le premier calcul de son niveau de résultat.

En revanche, si, lors de sa création, une entreprise comporte au moins 50 salariés, ou si une entreprise sans aucun salarié se voit transférer au moins 50 salariés, elle doit publier son index au plus tard le 1^{er} mars suivant ou, à minima, communiquer à la DREETS et au CSE les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

L'index est incalculable si l'entreprise ne dispose pas de données sur 12 mois consécutifs au 1er mars.

Sanctions

Jusqu'à 1 % de la masse salariale en cas de non-publication ou d'absence de mesures correctives.

Contrôle et mise en demeure par l'Inspection du travail.

Indicateurs à calculer

Pour les entreprises de 50 à 250 salariés :

1. L'écart de rémunération (40 points)
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles (35 points)
3. Le taux de salariées augmentées après retour de congé maternité (15 points)
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (10 points)



Pour les entreprises de plus de 250 salariés :

1. L'écart de rémunération (40 points)
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles (20 points)
3. Le taux de salariées augmentées après retour de congé maternité (15 points)
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations (10 points)
5. L'écart de taux de promotions (15 points)

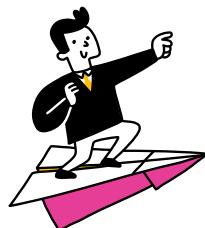
Méthodologie de calcul

- ◆ Basée sur des tranches d'âge, catégories socioprofessionnelles ou niveaux hiérarchiques.
- ◆ Période de référence libre (12 mois consécutifs), mais il peut y avoir des spécificités.
- ◆ Utilisation possible du calculateur Index Egapro ou des tableurs du ministère du Travail.

La **FGTA-FO** se tient à votre disposition pour toutes informations complémentaires sur la méthodologie de calcul.

Publication des résultats

- ◆ Avant le 1er mars chaque année.
- ◆ Sur le site internet de l'entreprise (ou par tout autre moyen si inexistant).



- ◆ Transmission obligatoire à la DREETS et au CSE via la BDESE qui doit être mise en place obligatoirement dans l'entreprise (Article R2312-7).

Mesures correctives

- ◆ Une note inférieure à 85/100 impose de fixer des objectifs de progression.
- ◆ Une note inférieure à 75/100 oblige à publier des mesures de correction.
- ◆ Une note inférieure à 75/100 pendant 3 ans qui entraîne un risque de sanctions financières.
- ◆ Une entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité.

Les entreprises qui n'ont pas le score annuel attendu pendant trois années risquent des pénalités financières. Cependant, les entreprises qui démontreront leur volonté d'avancement sur le sujet n'auront pas de pénalité. Il convient toutefois de souligner que ces manquements peuvent avoir un impact négatif sur la communication, surtout s'ils sont rendus publics.

Les critères à renseigner :

Les informations à demander à votre employeur dépendent de la taille de votre entreprise, la **FGTA-FO** vous conseille donc d'en faire la demande. Vous pouvez être accompagné par un expert pris en charge par l'employeur, si votre entreprise dispose de plus de 300 salariés, afin d'établir un diagnostic clair et précis sur la situation.

À ce titre vous pouvez demander :

- ◆ Tous les éléments qui ont servi au calcul de l'index,
- ◆ L'écart de rémunération,
- ◆ L'écart du taux d'augmentation individuelle,
- ◆ Le taux de salariées après le retour de maternité,
- ◆ Le nombre de salarié du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations,
- ◆ L'embauche (nombre de candidatures reçues par le service RH),
- ◆ La formation et plan de développement des compétences,
- ◆ La promotion professionnelle,
- ◆ La qualification,
- ◆ La classification,
- ◆ Les conditions de travail,
- ◆ La sécurité et la santé au travail,
- ◆ Le taux de temps partiel,
- ◆ L'écart du taux de promotion.
- ◆ ...



Ces indicateurs, selon la taille de votre entreprise, doivent être fournis dans :

- ◆ La BDESE, ainsi que l'avis rendu par le CSE dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale,
- ◆ Le bilan de formation,

- ◆ Le bilan d'augmentation,
- ◆ Le bilan de promotion.

La **FGTA-FO** vous rappelle qu'à défaut d'accord collectif et conformément aux dispositions supplétives applicables, l'employeur doit engager la négociation obligatoire chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Bon à savoir : L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes doit porter au minimum sur :

- ▶ Trois domaines d'action dans les entreprises de moins de 300 salariés,
- ▶ Quatre domaines dans les entreprises d'au moins 300 salariés et plus, parmi les suivants :

- L'embauche,
- La formation,
- La promotion professionnelle,
- La qualification,
- La classification,
- Les conditions de travail,
- La sécurité et la santé au travail,
- La rémunération effective
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.



LES PISTES D'ACTIONS PROPOSÉES PAR LA FGTA-FO



Thème	Action/Clause proposée	Objectif visé	Indicateur / Modalité
Organisation du temps de travail	Suivi du nombre de femmes et d'hommes en poste décalé	Disposer d'une vision précise sur la répartition des contraintes horaires selon le sexe	Statistiques semestrielles sexuées
Articulation vie pro/vie perso	Dispositif spécifique (ex : rentrée scolaire, demande d'heures spécifiques rémunérées pour le parent accompagnant d'un enfant, penser à un enfant en situation de handicap)	Soutenir les parents / sérénité du salarié	Nombre de bénéficiaires
Travail / grossesse	Aménagement du temps de travail pendant la grossesse en maintenant les primes et le salaire intégral Prise des congés payés entre congé maternité et congé parental pour maintenir la protection, avec justification du montant CAF en cas de maintien du salaire à 100 %.	Protéger la santé et les droits financiers des salariées enceintes	Nombre de bénéficiaires, maintien de 100 % primes et salaire

Sensibilisation management	Formation obligatoire des managers à l'égalité, rappel de l'importance lors de la répartition des augmentations individuelles	Prévenir les discriminations sur les salaires, les évolutions, les promotions, ...	Nombre de managers formés, clauses annuelles
Correction salariale	Attribution d'une enveloppe destinée à résorber les écarts injustifiés	Corriger concrètement l'inégalité salariale	Montant dédié, pourcentage de corrections réalisées Assurer le suivi paritaire des augmentations
Biais de recrutement / promotion	Formation généralisée des managers et recruteurs sur les biais inconscients	Agir sur les stéréotypes dans les process RH	Pourcentage de managers / recruteurs formés
Évolution rémunération pendant l'absence parentale	Maintien des augmentations générales et individuelles pendant les congés maternité / paternité / adoption (en appliquant la moyenne du collectif concerné)	Garantir l'égalité de traitement des absents pour parentalité	Suivi des augmentations versées, clause d'accord
Conservation des avantages pendant les congés parentaux	Pendant les congés liés à la parentalité conserver la part employeur sur la complémentaire santé Possibilité de demander une formation prise en charge par l'employeur après un congé parental	Soutenir le pouvoir d'achat des familles	Pourcentage de prise en charge, bilan à deux ans Droit maintenu si accord de participation Place de crèche pour les congés à temps partiel (crèche d'entreprise)



Formation professionnelle	Accès équitable à la formation, priorité aux temps partiels, budgets réservés pour filières peu qualifiées	Égaliser l'accès à la formation, afin de pouvoir proposer des postes à temps plein aux salariés à temps partiel qui le souhaitent / renforcer la mixité	Répartition femmes/hommes en formation, bilan spécifique par filière, par métier, ...
Mobilité / évolution professionnelle	Mise en place de parcours de découverte des métiers traditionnellement sexués, mentorat croisé, propositions systématiques de CDI à temps complet aux temps partiels volontaires	Favoriser la mobilité ascendante et la mixité	Nombre de parcours réalisés, nombre de postes ouverts à tous, pourcentage de temps partiels promus
Formation délai de prévenance	Formations sur site ou à proximité, organisation anticipée permettant la conciliation avec impératifs personnels et familiaux	Augmenter la participation des femmes, lutter contre l'autocensure formation	Délai de prévenance, taux de participation femmes/hommes
Accompagnement parentalité	Entretien pro avant départ en congé maternité/paternité et au retour, avec plan individuel de retour et mesures correctrices. Accès prioritaire aux formations internes et externes dans les six mois.	Éviter le décrochage professionnel et favoriser la reprise après absence	Nombre d'entretiens réalisés, suivi de parcours après retour
Jours enfants malades	Prise en charge complète ou partielle de X jours par an pour parents (au-delà du Code du travail et Convention collective)	Soutenir toutes les formes de parentalité	Nombre de jours prévus / contenu de l'accord, accès par sexe

Formation élus CSE et budget	<p>Prévoir un budget et du temps dédiés à la formation de tous les élus et mandatés sur le suivi de l'accord et les thèmes discrimination et égalité</p>	<p>Renforcer la dynamique de l'accord et l'expertise du CSE</p> <p>Garantir à chaque membre du comité de suivi de l'accord un accès à une formation spécifique sur l'égalité femme/homme</p>	Montant prévu, nombre d'actions engagées
Lutte contre violences conjugales	<p>Clause intégrant les recommandations convention OIT 190 (congés, protection contre licenciement, travail flexible, orientation dispositifs publics, sensibilisation)</p> <p>Négocier une prise en charge financière pour l'hébergement en attendant qu'une association la prenne en charge...</p> <p>Se rapprocher des organismes de protection sociale via leur action sociale afin de voir ce qui est déjà prévu.</p>	<p>Protéger les victimes au travail, garantir sécurité, orientation et droits</p> <p>Sensibiliser les salariés, les services RH et managers</p> <p>Action de sensibilisation auprès des équipes</p> <p>Prévoir un référent salarié</p>	<p>Nombre de bénéficiaires, diffusion d'informations, application de la clause OIT 190</p>

... - - - - -



Guide des bonnes pratiques	Mise à disposition d'un guide physique et/ou numérique interne intégrant toutes les thématiques d'égalité/anti-discrimination, à jour	Disposer d'un référentiel évolutif partagé	Suivi actualisation du guide / diffusion
----------------------------	---	--	--

LES EXEMPLES D'APPLICATION DES REVENDICATIONS DANS CERTAINS ACCORDS D'ENTREPRISES

Thème / Domaine	Action / Clause proposée	Exemple d'accord / Référence
Indicateur poste décalé	Suivi du nombre de femmes et d'hommes en poste décalé	Accord Renault Group, Accord Fonction Publique
Congés famille/rentrée scolaire/parent isolé	Dispositif spécifique : rentrée des classes, congés parent monoparental	Accord INA, Accord Carrefour
Grossesse	Réaménagement du temps de travail et maintien primes pendant la grossesse	Accord Orange, Accord Fonction Publique
Sensibilisation des managers	Formations et rappel annuel pour limiter les dérapages lors des NAO, management formé à l'égalité	Accord Sud France Télévisions, Accord Orano
Correction des écarts salariaux	Enveloppe dédiée pour corriger/reduire les écarts injustifiés	Accord Elior, Accord Carrefour, Accord GSK

Formation aux biais inconscients	Formations généralisées managers/recruteurs : recrutement, promotion, évaluations	Accord Sud France Télévisions, Accord Fonction Publique
Augmentation pendant les congés parentaux	Maintien des augmentations générales / individuelles pendant congés maternité / paternité / adoption	Accord Elior, Accord Orange, Guide UDES
Maintien à 100% du salaire pendant les congés parentaux	Garantie du maintien intégral du salaire pendant le congé parental	Accord Orange, Accord Fonction Publique
Accès équitable à la formation	Engagement égalité accès formation (ex : index, suivi indicateurs)	Accord INA, Accord Orange, Guide UDES
Priorité temps partiel / CDI	Accès prioritaire à la formation pour temps partiel & priorité CDI temps complet si poste ouvert	Accord Carrefour, Accord INA
Découverte métiers traditionnellement sexués	Parcours découverte métiers, mentora croisé femme/homme	Accord Renault Group, Guide DREETS
Prévenance formation	Organisation anticipée : délai de prévenance pour équilibrer perso/pro lors formation	Accord Sud France Télévisions
Budget formation filières féminines	Budget formation réservé pour filières féminines peu qualifiées	Accord Carrefour, Guide UDES
Guide bonnes pratiques/anti-discrimination	Guide interne, diffusion et mise à jour annuelle	Accord Elior, Accord Orange, Guide UDES
Budget formation élus	Budget formation dédié aux élus pour suivi et animation accord	Accord Carrefour, Guide UDES

Entretiens pro-parentalité	Entretien préalable et retour d'absence parentale, plan individuel d'évolution	Accord INA, Accord Sud France Télévisions
Jours enfant malade enrichis	Prise en charge jours enfant malade au-delà de ce qui est prévu par le Code du travail, accessible aux deux parents	Accord Carrefour, Accord Fonction Publique
Violences conjugales / OIT 190	Congé, protection contre licenciement, travail flexible, orientation, sensibilisation et suivi	Accord INA, Guide DREETS Grand Est, Carrefour

Pour retrouver les accords concernant les secteurs de la **FGTA-FO**, il vous suffit de vous connecter sur votre espace adhérent sur notre page dédiée :



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne doit pas rester un principe théorique : elle doit se traduire par des actions concrètes et un suivi régulier.

Pour y parvenir, il est essentiel :

- ◆ D'inscrire systématiquement un point d'information sur l'égalité à l'ordre du jour de chaque réunion du CSE. Cela permettra de suivre l'évolution des indicateurs clés (absentéisme, répartition femmes/hommes, mobilité interne, réorganisations, etc.) et d'anticiper les écarts.

- ◆ De mettre en place une commission égalité professionnelle, lorsque l'effectif le permet, ou de revendiquer sa création. Cette instance dédiée est un levier indispensable pour analyser les données, proposer des mesures correctives et garantir la transparence.

Nous avons également établi une liste des bons réflexes à avoir sur un accord :

- ◆ Cibler le public concerné,
- ◆ Objectiver,
- ◆ Assurer un suivi,
- ◆ Évaluer et corriger,
- ◆ Sensibiliser et communiquer sur les dispositions de l'accord,
- ◆ Veiller à l'application de l'accord.



La commission met en avant des causes toute l'année avec des affiches réalisées par le service communication.

Retrouvez-les sur notre site.

Si vous avez besoin de plus d'informations,

nous sommes là :

n'hésitez pas à nous contacter.



www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

Documentation syndicale de la Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'alimentaire, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière - FGTA-FO ; 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves - Tél.: 01 86 90 43 60 -

- Directeur de la publication : Laurent Recsanrières - Responsable de la communication : Clémence Bocel

- Crédit photos : Adobe Stock - Conception et création : Lua Valle



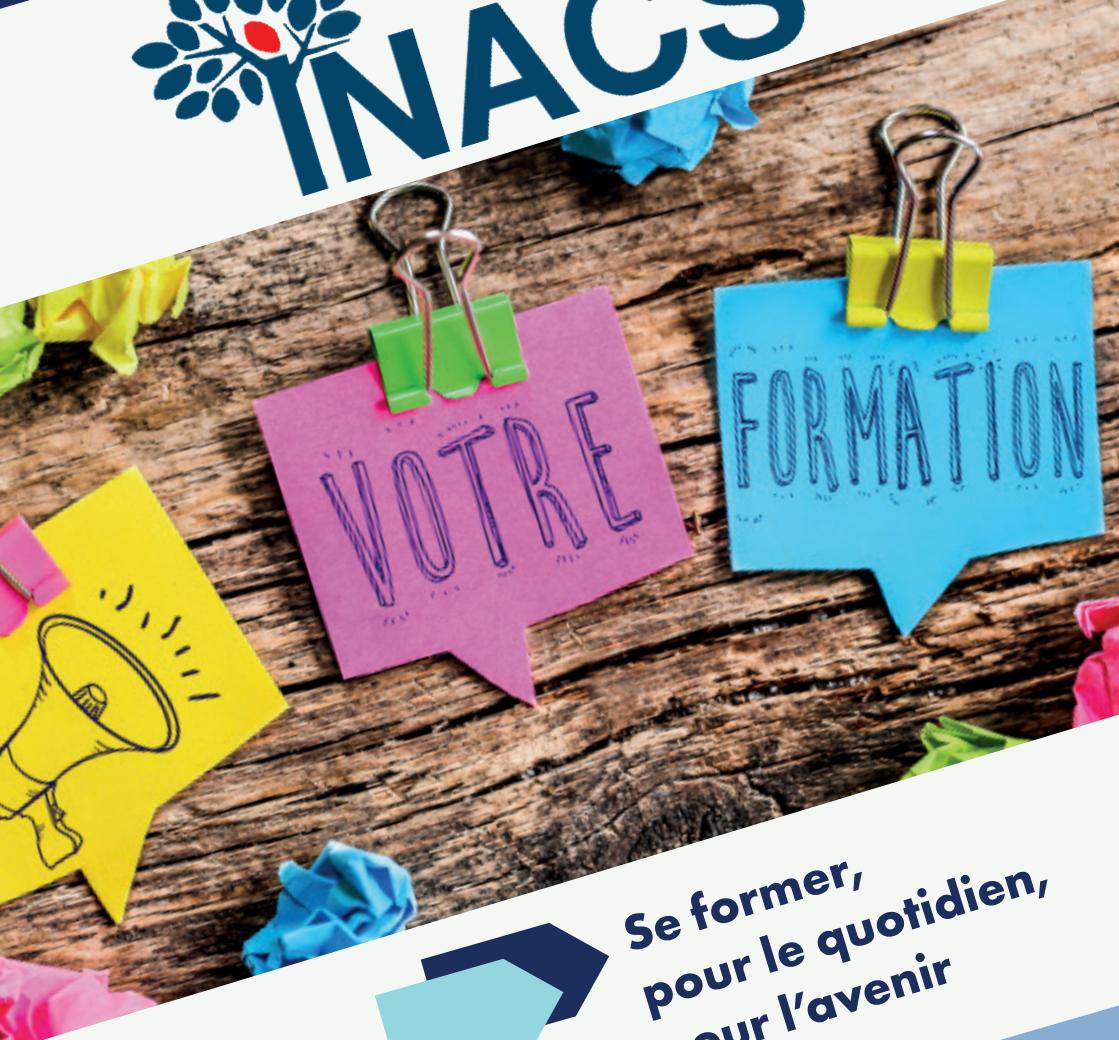
Téléchargez l'application FGTA-FO

Emportez avec vous
toute l'actualité et
les services de la
FGTA-FO



Scannez ce
QR code
pour télécharger
gratuitement
l'application
FGTA-FO





Se former,
pour le quotidien,
pour l'avenir



www.inacs.fr
01 86 90 43 79



L'organisme de formation de nos militants

PAS DE CSE

DANS VOTRE PETITE ENTREPRISE ?

ON A LA SOLUTION !



AVANTAGES
POUR TOUS by FO fgta



www.avantagespourtous.com



POUVOIR D'ACHAT
RÉDUCTIONS & BONS PLANS
SOUTIEN SCOLAIRE
AIDE JURIDIQUE
CONSEILS ÉPARGNE
PROMO VACANCES



ACTIVEZ
VOTRE PASS SUR

[WWW.AVANTAGESPOURTOUTS.COM](http://www.avantagespourtous.com)



PLATEFORME FGTA-FO 100% GRATUITE PENDANT 3 MOIS !
PENSEZ À L'ADHÉSION POUR EN PROFITER TOUTE L'ANNÉE !



ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne et réalisez vos projets !

Avec les solutions d'épargne salariale de Malakoff Humanis, vous bénéficiez de nombreux avantages.

- Recevez un **complément de rémunération** lié aux succès de l'entreprise.
- **Réalisez vos projets** personnels et familiaux avec l'épargne constituée.
- Sécurisez votre avenir et **préparez-vous sereinement pour la retraite**.

Le tout dans un cadre fiscal & social avantageux !

Retrouvez toutes nos solutions
en scannant ce QR code ou sur
malakoffhumanis.com

