

COMMENT CONDUIRE SA NÉGOCIATION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Mars 2025

La négociation sur l'égalité professionnelle : de quoi parle-t-on ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'une des thématiques de négociation obligatoire en entreprise.

Affirmer l'égalité professionnelle en droit ne suffit pas. Il est donc essentiel pour les entreprises de se saisir de cette thématique de négociation pour garantir cette égalité dans les faits, **avec des mesures pertinentes et adaptées.**



FOCUS : les accords et plans d'actions pour l'égalité professionnelle en corse

Au 1^{er} février 2025, environ **22 %** des entreprises corses assujetties sont couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Les thèmes choisis par celles-ci se révèlent très souvent identiques ; la rémunération, qui est obligatoire, puis l'articulation vie privée et professionnelle, la formation, et la promotion professionnelle. Plus encore, les solutions proposées demeurent peu innovantes et généralistes, se cantonnant parfois à des déclarations de principe ou au simple respect de la loi.

Si certaines entreprises arrivent à tirer leur épingle du jeu en élaborant des accords ou des plans d'actions ambitieux, l'ensemble des actions mises en exergue par les entreprises du territoire mériteraient d'être concrétisées et assorties de moyens précis pour y parvenir.

Afin d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leurs obligations, la DREETS de Corse a mis en place, depuis 2023, une action d'aide gratuite aux entreprises volontaires menée par l'association Le Cap.

Un référent à l'égalité professionnelle est également à la disposition des entreprises pour toute demande d'informations :

dreets-corse.ega-pro@dreets.gouv.fr - 04 95 23 90 56

RÉUSSIR MA NÉGOCIATION A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les étapes clefs

ETAPE 1 : Vérifier que mon entreprise est assujettie

Si mon entreprise est constituée d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ET d'un délégué syndical : je dois engager la négociation au moins une fois tous les 4 ans.

Si mon entreprise a plus de 50 salariés, quelle que soit la présence syndicale : je dois être couvert par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action à l'égalité professionnelle.

ETAPE 2 : Etablir un diagnostic

La négociation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit répondre aux enjeux constatés au sein de l'entreprise.

Par conséquent, l'employeur est tenu de remettre certaines informations aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation, dont plusieurs renvoient à celles contenues dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Les modalités de cette obligation d'information peuvent également être définies par un accord de méthode.

ETAPE 3 : Fixer des domaines d'actions pertinents à la situation de l'entreprise

L'accord collectif doit couvrir au moins 3 domaines d'actions si l'entreprise compte moins de 300 salariés, et 4 domaines pour les autres.

Ces domaines sont : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. La rémunération est obligatoirement comprise dans les domaines retenus.

Pour chacun des domaines d'action, l'accord doit :

- fixer des objectifs de progression
- déterminer des actions permettant de les atteindre,
- se doter d'indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions.

ETAPE 4 : Déterminer la périodicité de l'accord collectif

L'accord peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. L'employeur est toutefois tenu de rouvrir des négociations chaque année ou à l'échéance prévue par l'accord de méthode, dans la limite de quatre ans.

ETAPE 5 : Assurer la publicité de l'accord collectif

L'accord collectif doit être déposé à partir de la plateforme [TéléAccords](#). Ce dépôt électronique permet également de répondre à l'obligation de publicité des accords collectifs.

Un exemplaire de l'accord doit être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, par la partie la plus diligente.



Que faire en cas d'échec des négociations ou en l'absence de représentants du personnel ?

Si aucun accord n'a été conclu au terme de la négociation, il est établi un procès-verbal de désaccord. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Dans l'hypothèse où l'entreprise se trouve dans l'impossibilité de conclure un accord collectif, l'employeur doit établir un **plan d'action annuel**. Pour ce faire, se référer aux étapes 2, 3 et 5.



En l'absence d'accord ou, à défaut, de plan d'action, l'entreprise s'expose à une pénalité financière correspondant à 1% de sa masse salariale

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter le service des renseignements en droit du travail dans les DDETSP de Corse du Sud et de Haute-Corse.

GRATUIT ET ANONYME

Par téléphone au 0 806 000 126 puis tapez 20 # :

Lundi et mardi de 14h à 16h30
Jeudi et vendredi de 9h à 11h30

Prise de rendez-vous en ligne :



POUR VOUS AIDER :

Analyse comparative de bonnes pratiques en matière d'actions
en faveur de l'égalité professionnelle



EXEMPLES D'ACTIONS INSUFFISANTES



EXEMPLES D'ACTIONS PERTINENTES

Rémunération

Affirmation de principe sur
l'absence de discrimination
salariale à l'embauche

Affirmation de principe sur
l'absence de discrimination lors
des augmentations individuelles

Établir un bilan sexué des
augmentations individuelles par
filière et par durée du travail

Maintenir 100 % du salaire net
en cas de congé maternité

Conditions de travail

Développer le télétravail

Élaborer une charte du temps

Travailler sur la pénibilité physique
et l'ergonomie des postes de travail

Fournir des EPI adaptés à la
morphologie des femmes

Créer des places de parkings
réservées aux femmes enceintes

Embauche

Rappeler le principe de non-
discrimination au personnel
chargé du recrutement

Rédiger des offres d'emploi
neutres et ne dissuadant pas l'un
ou l'autre sexe de postuler

Mise en place de jury mixte

Fixer des critères de recrutement
aux entreprises de travail
temporaire sollicitées

Favoriser l'accueil des stagiaires
hommes ou femmes dans les
métiers où ils sont sous-
représentés

Promotion

Affirmation de principe sur l'égal
accès aux emplois en interne et
aux possibilités d'évolution
professionnelle

Fixer des critères identiques,
fondés exclusivement sur les
compétences et l'expérience

Réalisation de bilans d'évaluation pour
les salariés ayant + de « x » années
d'ancienneté sur un même poste

Identifier les freins aux évolutions de
carrière des femmes et réviser les
critères requis

Pour aller plus loin : d'autres exemples de bonnes pratiques dans huit domaines d'actions sont
mis à votre disposition par sur le site internet du [ministère du travail](#)