

*Egalité professionnelle (EP) :
un accompagnement prévu
par le code du travail*

Le cadre légal : rappel

Depuis la loi sur le dialogue social et l'emploi, le Code du travail permet aux organisations syndicales, dans les entreprises de 300 salariés et plus, un accompagnement à la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle (EP) intégrée à la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail (QVT) : article L. 2315-94. Pour bénéficier de cet accompagnement, c'est le CSE qui doit procéder au recours à l'expert.

Il revient au comité social et économique (CSE) de mandater l'expert pour accompagner les organisations syndicales. Aussi, qu'il s'agisse d'un premier accord ou de la renégociation d'un accord qui arrive à échéance, les OSR doivent se rapprocher de leur CSE ou CSE C qui est consulté annuellement sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, consultation qui comporte des données sur l'égalité professionnelle (dont la production de l'index égalité entre les hommes et les femmes). Cette consultation annuelle récurrente donne lieu au droit de recourir à l'expert-comptable du CSE ; cette expertise est prise en charge à 100% par l'employeur. Les travaux réalisés peuvent alimenter la préparation de la négociation.

La prise en charge de cette expertise pas comme les autres :

Cette expertise aux modalités spécifiques relève du co-financement (80 % par l'employeur et 20 % sur le budget de fonctionnement du CSE) ; mais elle peut être financée à 100% de droit par l'employeur si aucun indicateur relatif à l'égalité professionnelle n'est renseigné dans le BDES. Une négociation peut également permettre une prise en charge à 100% à partir d'un budget temps à déterminer avec l'expert.

Qui désigner ? Le CSE doit à présent désigner un expert habilité (anciennement expert agréé SSCT)

Quel cahier des charges ? C'est aux OS de l'élaborer en fonction des enjeux propres à l'entreprise et aux caractéristiques sociales : nature et mixité des emplois et des postes de travail, accès aux postes de cadres, égalité salariale, conciliation vie privée et vie professionnelle, etc.

2 types d'intervention :

- Lorsqu'il n'existe pas d'accord : l'appui à la négociation sur l'EP peut s'étendre de la phase d'état des lieux et de diagnostic préalable avec revue des dispositifs existants jusqu'à la co-rédaction/ou la relecture de l'accord intégrant un contrôle juridique ainsi que la proposition d'indicateurs de suivi.
- Lorsqu'il existe déjà un accord : le recours à l'expert intervient au moment de la renégociation de l'accord dont la durée et l'arrivée à échéance figurent dans l'accord et sont à anticiper : dans ce cadre, le travail de l'expert va consister en un bilan de l'accord à partir des indicateurs suivis ; le bilan porte sur l'effectivité des actions prévues mais aussi sur l'efficacité des actions et leur traçabilité. Cette analyse conduit l'expert à formuler un diagnostic assorti de priorités d'actions qui vont donner lieu à une révision de l'accord. Par voie d'accord seulement, la négociation peut avoir lieu tous les 4 ans en cas d'accord mais aussi de plan d'action.

Si la négociation n'aboutit pas :

L'employeur est tenu de mettre en place un plan d'action. Ce plan d'action et ses résultats doivent être analysés annuellement dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Rappelons que le CSE peut recourir à son expert-comptable pour l'accompagner, cette expertise étant prise en charge à 100% par l'employeur. Dans ce cadre AEPACT, expert habilité, travail avec son partenaire Ekitéo, expert-comptable auprès des CSE.

Un élargissement de l'accompagnement à négociier : EP et QVT

Rappelons que cette négociation intègre la qualité de vie au travail (QVT) ; or, le code du travail prévoit un accompagnement uniquement pour la partie EP. Par voie d'accord, l'accompagnement à la négociation peut également porter sur l'ensemble des champs, à partir d'un budget temps à déterminer.

Article L2242-17 Modifié par LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 82 (V)

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article [L. 2312-36](#).

Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article [L. 6315-1](#) ;

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article [L. 911-7](#) du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article [L. 722-1](#) du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article [L. 911-2](#) du code de la sécurité sociale ;

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

8° Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2143-3 du présent code et dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site, les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1.

La partie QVT n'est pas précisée dans le code du travail : les thèmes sous-jacents relevant de la QVT concernent :

- Le télétravail, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, la mobilité durable, la parentalité, le droit à la déconnexion, l'utilisation des outils numériques, le droit d'expression des salariés, la prévention des violences au travail (internes/externes), la prévention des discriminations, le handicap, le climat social
- On peut y intégrer des sujets liés à la prévention de la santé au travail dont les RPS, à la qualité de l'environnement physique de travail, la qualité du travail, la prévention et l'accompagnement des changements organisationnels, la prise en compte des Séniors, les Services aux salariés

Le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a consacré sur son site internet une page dédiée et des documents à télécharger, notamment une fiche QVT.

Extrait de la fiche QVT (Fiche 4 : Mieux prendre en compte la qualité de vie au travail)

« **La qualité de vie au travail est une priorité du gouvernement.** Il s'agit d'abord d'un impératif social, permettant aux salariés de se réaliser et de s'épanouir dans leur travail, ce qui passe par la prise en compte de l'organisation du travail, des conditions de travail, du cadre professionnel des salariés. Il s'agit aussi d'un impératif économique : des salariés pleinement heureux dans leur travail sont un facteur de développement et d'efficacité de l'entreprise. C'est pourquoi le projet de loi développe le dialogue social sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail et renforce la place centrale du CHSCT dans l'entreprise. Les sujets liés à la qualité de vie au travail placés au cœur du dialogue social dans l'entreprise. Aujourd'hui, la qualité de vie au travail a été introduite dans la loi, suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu en juin 2013 par les partenaires sociaux sur ce thème. Elle occupe toutefois une place encore balbutiante dans les négociations. Les partenaires sociaux ont la possibilité d'ouvrir une négociation spécifique à titre expérimental. Mais s'ils ne le font pas, ce thème fait seulement l'objet d'un traitement incident dans le cadre de la négociation sur le droit d'expression des salariés.

Ce que change la loi

Elle prolonge l'ambition des partenaires sociaux en donnant à la qualité de vie au travail une place centrale dans les négociations. Un temps spécifique de la négociation sera consacré à ce thème. En rationalisant les obligations de négocier au niveau de l'entreprise, la loi fait de la qualité de vie au travail un enjeu-clé des négociations. Ce temps fort permettra d'aborder plusieurs sujets qui touchent au quotidien des salariés : la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'insertion des travailleurs handicapés, la lutte contre la discrimination et l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés. »

Le champ de la négociation EP QVT vient d'évoluer avec la loi n° 2021-1018 pour renforcer la prévention en santé au travail promulguée le 2 août 2021 et publiée Journal officiel n° 178 du 3 août 2021.

Article 4 : la négociation EP QVT étendue à la Qualité des conditions de travail

Aux 8 thèmes de négociation prévus à l'article L. 2242-17, la loi ajoute qu'elle pourra porter sur « la qualité des conditions de travail notamment sur la santé, la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels ». Pour les aider, les partenaires sociaux pourront recourir aux "acteurs régionaux et locaux des risques professionnels" (article L.2242-19-). Le nom de cette négociation annuelle devient "Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail".

Notre offre :

de la formation à la formation action et à l'appui à la négociation

Module 1 : Diagnostic court sur l'égalité professionnelle

Aépect, organisme de formation, agréé pour la formation SSCT des CSE et expert agréé santé au travail vous propose 2 méthodes et 2 types de prestation pour réaliser votre diagnostic conditions de travail :

- 1- Prestation d'expertise : diagnostic court d'une durée de 2 jours (analyse documentaire et revue des indicateurs, entretiens avec des représentants du personnel) : coût forfaitaire : 2000 euros HT.
- 2- Formation-action de 2 jours : s'approprier les données devant figurer dans la BDES en matière d'égalité professionnelle ; coût forfaitaire (maximum 12 participants) : 1400/jour net.

Objectif :

- Identifier les caractéristiques

Publics :

- Acteurs de la négociation, membres du CSE.

Financement :

- Plan de formation de l'entreprise, à négocier comme pré requis à la négociation sur l'égalité professionnelle, budget de fonctionnement du CSE.

Module 2 : Préparer la négociation de votre accord EP ou EPQVT

Objectif :

- Déterminer une méthodologie adaptée permettant de préparer efficacement la négociation : élaborer un accord de méthode.
- Repérer les sources et canaux utiles à mobiliser pour disposer des informations nécessaires.
- Collecter l'information pertinente.
- Dresser le bilan de l'accord ou du plan d'action/des chartes QVT en vigueur ; réaliser une analyse de l'existant.
- Identifier les marges de manœuvre à disposition des négociateurs.
- Connaître les positions des acteurs (le « négociable » et « non négociable »).
- Se présenter comme une « force de proposition ».

Publics :

- Acteurs de la négociation.

Durée, Coût et financement :

- Au temps passé : préparation des réunions, animation des réunions préparatoires : entre 4 et 6 jours.
- Coût journalier : 1400 net.
- 80% par l'employeur et 20% par le CSE dans le cadre de la négociation EP, Plan de formation de l'entreprise, à négocier comme pré requis à la négociation EP"QVT, budget de fonctionnement du CSE.

Animateurs de formation :

- Formateurs, experts du dialogue social et expert juridique.

Module 3 : Formation à la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Objectif de la formation :

- S'approprier le cadre juridique de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
- Focus sur les indicateurs et documents obligatoires à remettre par l'employeur dans le cadre de cette consultation
- Comment lire et analyser les documents
- Comment formuler un avis et porter des propositions d'amélioration

Publics :

- Membres du CSE, acteurs de la négociation.

Durée : 2 jours

Coût et financement :

- 1400/jour net (maximum 12 participants).
- Budget de fonctionnement du CSE (ou format 1 jour intégré à la mission d'expertise).

Animateurs de formation : formateurs, experts SSCT du CSE et du dialogue social.

Qui sommes nous ?

AEPACT est un cabinet expert habilité auprès des CSE (anciennement expert agréé SSCT) Référencé « Format Dialogue » par l'INTEFP (Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) pour animer les formations communes d'appui à la négociation entre organisations syndicales patronales et salariés de branche et d'entreprise

Enregistré comme IPRP (Intervenant en Prévention des Risques professionnels auprès de la DREETS et Référencé par l'ANACT pour la prévention des RPS.

AEPACT est également un organisme de formation, agréé pour réaliser la formation SSCT des membres du CSE,

AEPACT est membre du bureau du SEHA, syndicat professionnel des experts habilités.

AEPACT intervient pour son partenaire Ekitéo expertise, expert-comptable du CSE dans le cadre des expertises liées aux consultations récurrentes (Politique sociale, conditions de travail et emploi, Orientations stratégiques et GPEC) ou ponctuelles (PSE).

Contact : Valerie Pérot

06 81 97 46 94

valerie.perot@aepact.com

formation@aepact.com

www.aepact.com

Votre acteur formation

formation@aepact.com