



CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



AVIS du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) sur le projet de loi relatif au dialogue social et au soutien à l'activité des salariés

1. Une question de méthode

L'ensemble des membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes déplorent une saisine très tardive de leur instance et soulignent le caractère particulièrement regrettable de ce retard, compte tenu du titre même de ce projet de loi relatif au dialogue social. Certains (CGPME notamment) s'étonnent même que d'autres instances consultées pour avis, comme la CNNC, aient reçu le document le samedi 4 avril alors que le CSEP ne l'a obtenu pour diffusion à ses membres que le mardi 7 avril. L'importance de ce texte, qui remanie en profondeur le code du travail en matière notamment de regroupement des consultations annuelles obligatoires et des négociations, exigeait un temps de réflexion beaucoup plus long.

De plus, les partenaires sociaux ayant majoritairement opté pour une réponse par mail, compte tenu des délais, la réunion plénière prévue pour le 13 avril n'a pu se tenir, ce que la CGPME, partisan du respect des procédures, regrette vivement.

Par ailleurs, certains (Michel Miné) demandent comment ce projet de loi est articulé avec le groupe de dialogue social interministériel concernant les discriminations dans l'emploi.

D'autres enfin, et notamment la CGT, estiment que l'avis du CSEP aurait dû porter sur l'ensemble du projet de loi tant l'impact des mesures y figurant s'avère souvent déterminant pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

2. Des réactions différentes

Si généralement les organisations patronales et syndicales saluent l'effort nécessaire de regroupement et mise en cohérence de certaines dispositions du code du travail, elles divergent assez largement dans les réactions au contenu précis des articles.

Le MEDEF souligne ainsi que ce projet de loi s'inscrit dans le prolongement de la négociation menée en vue d'une modernisation du dialogue social, d'octobre 2014 à janvier 2015. Il regrette l'échec de cette négociation et précise que le projet de loi soumis pour avis aujourd'hui reprend un certain

nombre des propositions alors formulées : regroupement des consultations en trois temps forts, regroupement des négociations et possibilité de négocier la temporalité de cette négociation, possibilité d'organiser des réunions communes sur des sujets intéressant plusieurs instances, réduction du nombre de réunions obligatoires et meilleure articulation entre les instances. Il prend acte de ce projet de loi.

Au contraire, de très fortes réserves sont formulées, voire une condamnation explicite du projet de loi de la part des organisations syndicales et des personnalités qualifiées. La CFTC utilise l'adjectif « inacceptable » et FO « inadmissible ». La CGT se dit défavorable à ce projet de loi.

3. Les principales réserves sur les trois articles 5, 13 et 14 concernant la question de l'égalité professionnelle

I. Article 5 sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les candidatures aux comités d'entreprise et délégués du personnel

La majorité des organisations patronales et syndicales se félicitent de la teneur de l'article 5, rendant possible un réel équilibre dans les IRP, pour les titulaires comme pour les suppléants, non seulement au niveau des candidatures mais aussi au niveau des élus.

Quelques spécificités se dessinent néanmoins :

- Concernant le champ du dispositif

La CFTC aurait souhaité que le texte aille même plus loin en envisageant ce dispositif également pour les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, dès leur mise en place.

- Concernant la sanction consistant en l'annulation de l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté en cas de non respect des obligations

Si la CFTC se félicite de la sanction rendant efficace le dispositif, FO conteste le procédé qui consiste à annuler a posteriori l'élection des candidats dès lors que l'exigence de proportionnalité ne serait pas respectée. Il propose, plutôt que de telles sanctions, des incitations pouvant prendre la forme de crédits d'heures supplémentaires. De plus la proportionnalité pourrait être plus souple et progressive, en variant lors du prochain scrutin, de + ou - 30%, puis de + ou - 10% à l'échéance suivante.

Pour sa part, le MEDEF souhaiterait que soient précisées les conséquences de l'annulation d'une élection des candidats du sexe surreprésenté car il ne saurait être question, pour l'employeur, de devoir organiser de nouvelles élections. La CGPME exprime la même inquiétude.

- Concernant l'accompagnement de la mesure

Certains membres ont exprimé le regret qu'aucune action positive et mesures d'égalité des chances pour que les salariées soient mieux représentées et davantage représentantes n'accompagne cette recherche de représentation équilibrée (Michel Miné). La CGT rejoint cette position (voir plus loin).

- Concernant l'effet redouté « troisième tour »

La CFE/CGC, de même que la CGT, regrettent que les instances de gouvernance syndicale et patronale ne soient pas incluses dans ce projet.

- *Concernant les enjeux de simplification*

La CGPME craint que la constitution par les chefs d'entreprise d'une liste électorale sexuée n'alourdisse les formalités électorales préparatoires. Il conviendra que les organisations syndicales présentent des listes de candidats conformes à cette répartition, par sexe, dans les collèges électoraux.

La CGT, pour sa part, favorable à la juste représentation des femmes dans les IRP, conteste cependant la proposition retenue. La moindre implication des femmes dans les IRP tient pour partie à la surexploitation dont elles sont victimes au travail (temps partiels, précarité...), au fait qu'elles sont concentrées dans des secteurs dans lesquels la présence syndicale est moindre (TPE/PME et tertiaire) et qu'elles assument toujours la quasi-totalité des tâches ménagères. Se contenter d'imposer des quotas assortis de sanctions, comme le fait le projet de loi, conduira donc à fragiliser la présence syndicale mais ne répondra pas au problème de fond. En outre, le projet de loi ne cible que les salariés sans interroger la représentation des employeurs.

La CGT formule donc quatre propositions :

- ***L'introduction dans le projet de loi de la nécessité de déposer un rapport reposant sur une étude sexuée quantitative et qualitative relative aux IRP, incluant notamment :***
 - Les répartitions F/H de représentation des salariés à tous les niveaux en fonction des secteurs, des catégories professionnelles et des tailles d'entreprises ;
 - La répartition F/H des représentant-es des employeurs à tous les niveaux ;
 - Les demandes de licenciements de salariés protégés ;
 - Les freins à l'implication des femmes dans les IRP.

Ce rapport sera présenté aux parlementaires et partenaires sociaux six mois au plus tard après la promulgation de la loi et donnera lieu à des mesures permettant de faciliter l'implication des femmes dans les IRP.

- ***Des mesures d'accompagnement du mandat*** (encadrement des horaires de réunion, prise en charge de la garde d'enfants, mesures pour les salarié-es à temps partiel, extension de la protection contre le licenciement à l'ensemble des mandats...);

- ***L'instauration d'un quota minimum de 30% de représentants de chaque sexe*** pour les négociations déterminantes pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'échelle de l'entreprise et de la branche. Pour cela, les organisations syndicales auront le droit de compléter leur délégation avec des salariés mandatés expressément pour cette négociation. Les salarié-e-s ainsi mandaté-e-s bénéficieront de la protection spécifique aux représentants du personnel, pendant six mois après la fin de l'exercice de leur mandat ;
- ***Une juste représentation pour les employeurs*** comme pour les organisations de salariés avec une mise en place progressive dans le temps.

1. Articles 13 et 14 visant à regrouper les consultations annuelles obligatoires et les négociations

Un effort de regroupement généralement salué

Presque tous les membres du CSEP saluent l'effort nécessaire de regroupement et le fait que l'organisation du processus de consultation autour de trois thèmes convient au niveau de l'architecture générale. De plus, la transversalité du thème de l'égalité professionnelle semble être assurée puisqu'on retrouve cette dimension dans l'ensemble des négociations (article L. 2242-6 CT inchangé).

La CFDT relève positivement ce que elle considère comme une avancée, à condition toutefois que l'égalité professionnelle garde toute sa place dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail qui, en cohérence avec l'ANI du 19 Juin 2013, devrait s'intituler « **qualité de vie au travail, égalité professionnelle** ».

De même la CFTC est la première à reconnaître que le formalisme excessif et l'empilement de mesures complexes sont des freins importants à un dialogue social dynamique et constructif et reconnaît demander depuis longtemps plus de clarté et de lisibilité.

Sept critiques souvent formulées

FO rappelle que l'ANI de juin 2013 sur la qualité de vie au travail avait posé le principe de l'expérimentation d'une fusion des négociations autour de la qualité de vie au travail. FO s'était opposée déjà à cette fusion au motif qu'il n'était pas question de « faire son marché » dans les obligations inscrites dans le code du travail. En aucune manière, il ne saurait s'agir, sous couvert de simplification, de substituer aux différentes négociations obligatoires une démarche de type RSE, avec le risque de diluer le sujet et les obligations au sein des entreprises, d'autant que d'autres regroupements pourraient se faire par accord majoritaire.

Les réserves fortes qui apparaissent dans l'analyse du détail des articles sont les suivantes :

a. Une incertitude quant au contenu des informations sur la situation comparée entre les femmes et les hommes qui sera soumis à la consultation du CE

Le sort des documents que l'employeur doit remettre au CE n'apparaît pas clairement car les dispositions des articles L. 2323-47 et 2323-57 CT actuelles verront leur contenu modifié laissant supposer la disparition des rapports (Michel Miné). Le décret prévu n'est donc plus encadré par un contenu législatif minimal et, contrairement à l'esprit de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle qui avait renforcé les données et amélioré le recueil des données, l'objectif semble ici de réduire très sensiblement le contenu des documents requis.

A cet égard, concernant les modalités de consultations récurrentes du comité d'entreprise, l'article 13 du projet de loi propose une nouvelle rédaction de l'article L. 2323-7 du code du travail prévoyant la possibilité de définir par un accord d'entreprise, la liste et le contenu des informations récurrentes

prévues notamment en matière de consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et donc sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La liste et le contenu des informations en matière de consultations sur l'égalité professionnelles seront susceptibles de varier d'une entreprise à l'autre. Le diagnostic sur la situation des femmes et des hommes deviendrait donc modulable.

Par ailleurs, si la loi assurait jusqu'à présent que les éléments d'informations contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise, (dont faisait partie le RSC par exemple) devaient être intégrés dans la base de données unique, le projet de loi n'indique pas de manière claire quel type d'informations sur la situation comparée entre les femmes et les hommes y figureront désormais.

La CFDT, citant le nouvel article L.2323-17 CT qui établit la liste des informations mises à disposition du comité d'entreprise en vue de la « consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi » et qui fait référence à la Base de données uniques (BDES), souhaite que l'ensemble des données contenues dans la BDES soient d'une part **sexuées** de façon à faciliter la prise en compte de l'égalité professionnelle de façon transversale et fasse d'autre part apparaître en son sein **un chapitre spécifique sur l'égalité professionnelle**, reprenant les éléments du RSC.

De plus, le libellé même de l'article suscitée (« **Des** informations, **des** indicateurs ») rend le texte très flou sur la nature des informations et des indicateurs qui seront fournis au comité d'entreprise.

Pour la CFDT, si un plan d'action est bien mentionné, il n'est fait aucune mention d'un document d'analyse de la situation entre les femmes et les hommes à fournir au comité d'entreprise **alors que la disparition du rapport de situation comparé semble actée avec la suppression des articles L.2323-47 et L. 2323-57**. Renvoyer à un décret le soin de préciser le contenu de ces informations n'est pas satisfaisant.

Pour le MEDEF au contraire, la négociation sur la qualité de vie au travail, pour la partie égalité professionnelle (article L.2242-8) supprime le renvoi explicite vers le Rapport de situation comparée au profit de la base de données unique, ce qui est une première simplification des obligations en matière d'égalité professionnelle, sans être un retrait.

b. L'absence de lien explicite entre un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes (appelé précédemment rapport de situation comparée pour les plus de 300 salariés et Rapport sur la situation économique de l'entreprise pour les moins de 300 salariés) et la négociation

Il ressort du projet de loi que le changement majeur réside dans le fait qu'il n'est plus mentionné que la négociation doit s'appuyer sur l'analyse des informations et des indicateurs chiffrés recueillis en matière de situation comparée entre les femmes et les hommes. Il n'existe plus de lien entre l'exercice visant à diagnostiquer et à analyser la situation dans l'entreprise et celui de la négociation.

Pour la CFE/CGC, le RSC et RSE sont les instruments obligatoires et indispensables pour établir un diagnostic sur l'égalité professionnelle dans une entreprise. Enlever cet instrument reviendrait à demander à un médecin de soigner son patient sans aucune consultation et auscultation. Pour FO, la suppression du RSC est absolument inadmissible et la CGT dit s'opposer à la remise en cause du RSC induite par le projet de loi.

c. La plasticité de la périodicité de la négociation

Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes devait jusqu'à présent être réalisé annuellement dans le cadre de la NAO. Le projet de loi en prévoyant que la périodicité de la négociation sur les salaires peut désormais être modifiée dans la limite des trois ans comme pour la négociation QVT, rend l'intérêt de cette mesure un peu moins pertinente.

De manière générale, le nouvel article L. 2242-20 CT relatif à l'adaptation des règles de négociation par voie d'accord demeure flou. La référence à la notion de « négociation sur l'égalité professionnelle » et à l'article L. 2242-9 qui est sensé reprendre l'article L. 2242-5-1 relatif à la pénalité mais qui n'a pas fait l'objet à ce stade du projet d'une nouvelle réécriture ne facilite pas sa compréhension.

d. La Commission Egalité

Enfin, la question se pose de savoir si la Commission Egalité visée à l'ancien article L. 2323-57 (dont le contenu est modifié) est maintenue. Il convient en effet de souligner que l'article L. 2325-34 prévoyant que dans l'entreprise d'au moins 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise et que cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévue à l'article L. 2323-57, subsiste, ce qui paraît incohérent

e. Une consultation et une négociation Qualité de vie au travail sans cohérence interne

Pour la CFTC, la 3^{ème} consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi deviendra une consultation fourre-tout qui regroupera la majeure partie des 17 consultations actuelles, sans aucun lien et aucune logique. C'est ainsi que « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » se retrouvera intercalée entre ...« les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires » et ... « les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés ».

Il en est de même pour la négociation Qualité de vie au travail qui deviendra une négociation fourre-tout qui regroupe pêle-mêle l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, la mise en œuvre de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes ... mais aussi les mesures permettant l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées, l'exercice du droit d'expression des salariés etc.

Pour le MEDEF en revanche, le fait que l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle pour les salariés devienne un nouveau thème de négociation, sur un périmètre plus large qu'auparavant

car ce thème n'était rattaché qu'à l'égalité professionnelle, lui paraît aller au-delà des objectifs de simplification de l'articulation des négociations.

f. L'absence de précision sur la nécessité de signer un accord ou, à défaut d'accord, matérialisé pour les plus de 300 salariés par un procès verbal de désaccord, un plan unilatéral de l'employeur (ancien article L. 2242-5-1 CT)

Dès lors, la mention d'un plan d'action à l'article nouveau L.2323-17 2°CT, qu'il convient de déposer à l'autorité administrative, renoue avec la même ambiguïté que celle soulignée dans le rapport du CSEP sur la négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 50 à 300 salariés en 2012 et 2013. C'est le plan unilatéral de l'employeur et non le plan d'action de l'ex RSC ou ex RSE qui est remis à l'autorité administrative. Cette absence de clarification est d'autant plus dommageable que la troisième appellation de plan d'action mentionnée au L. 1143-1 du code du travail demeure en l'état, sans les précisions demandées par le CSEP dans le rapport précité. Il est particulièrement regrettable que ce toilettage n'ait pas été l'occasion de clarifier par la loi toutes ces redondances et imprécisions.

g. La non visibilité de la sanction pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale en cas d'absence d'accord ou, à défaut d'accord, de plan unilatéral de l'employeur

Cette sanction, présente dans l'ancien article L. 2242-5-1, devrait être reprise dans l'article nouveau L. 2242-9. Mais outre que cet article ne figure pas dans le projet de loi mis à disposition des membres du CSEP, aucune assurance ne nous est donnée qu'une sanction puisse être appliquée au seul thème de l'égalité professionnelle au sein de l'accord Qualité de vie au travail. Par ailleurs, les neuf domaines de négociation présents à l'ancien article L. 2242-5 ne figurent plus dans le texte, suppression déplorée explicitement par la CFDT et la CGT.

L'invisibilité de la sanction, par ailleurs, est déplorée par l'ensemble des organisations syndicales et la majorité des personnalités qualifiées. FO s'alarme au plus haut point de la disparition potentielle de la pénalité infligée aux entreprises en cas de manquement à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle car le maintien de cette sanction est, à ses yeux, une nécessité. La CFDT souligne que la mise en œuvre de sanctions en cas de non-respect de l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle a permis une augmentation significative des accords et plans d'action et qu'elle y est très favorable. Il est impensable que la sanction disparaisse. L'absence de négociation sur la Qualité de vie au travail conduirait-elle aux mêmes sanctions ? La CGT déplore également la disparition de la sanction dans le texte proposée et estimant que ce projet de loi risque globalement de fragiliser le dialogue social, se dit défavorable à ce projet de loi.

Un tableau mis en annexe rend visibles les interrogations des membres du CSEP quant à la disparition de certaines précisions qu'ils estiment être de nature législative, même s'il convient de renvoyer à des décrets certains éléments figurant antérieurement dans la loi.

II. Autres articles ayant un impact sur l'égalité entre les femmes et les hommes

La CGT tient à souligner l'impact négatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes de cinq mesures du projet de loi, en dehors des trois articles analysés ci-dessus.

1. Représentation des salariés des TPE

Il s'agit d'une disposition fondamentale pour l'égalité F/H étant donné que, dans le secteur privé, les femmes sont d'avantage concentrées dans des TPE (moins de 11 salarié-e-s), donc privées d'accès aux mandats protecteurs, et dépourvues, dans les faits, de droits syndicaux en général.

Il est donc positif que les salariés disposent enfin d'une représentation. Cependant, l'interdiction des représentants territoriaux d'entrer dans les entreprises des salariés qu'ils sont censés défendre limite considérablement leur action, de même que l'absence de réflexion sur les droits et moyens syndicaux des salariés des TPE.

2. Valorisation des parcours militants

Il convient de veiller à ce que la règle posée n'exclut pas les salarié-es à temps partiel, qui sont à 80% des femmes.

3. Affaiblissement du rôle des suppléants (art.L2326-6.7°CT et art.L2326-7 II CT)

Les rédactions actuelles semblent induire que les élus suppléants ne seront plus convoqués aux réunions plénières de l'instance et ne pourront pas y assister sauf cas de remplacement d'un titulaire absent et réunion de consultation relative aux orientations stratégiques. En affaiblissant le rôle des suppléants, le projet de loi concentre sur quelques élus les responsabilités, ce qui est défavorable aux femmes.

De même, le projet de loi prévoit de partager le crédit d'heures entre titulaires et suppléants, ce qui conduit à réduire le crédit d'heures des titulaires (qui en auront bien besoin pour assumer les tâches supplémentaires liées au regroupement des instances). Pour faciliter l'implication des femmes, il convient au contraire d'améliorer l'existant et de prévoir un crédit d'heures spécifique pour les suppléants ou augmenter le crédit d'heures légal et le « surplus » pouvant être partagé entre les élus.

4. Fragilisation des CHSCT

La remise en cause des compétences du CHSCT est dommageable pour les femmes, dont les risques professionnels sont sous-évalués. Cela va à contrecourant de la disposition de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, rendant obligatoire une évaluation sexuée des risques professionnels qui est désormais obligatoire.

5. Concentration des instances

L'élargissement de la DUP avec intégration du CHSCT conduit à concentrer le nombre d'instances et à réduire les mandats, ce qui est défavorable à l'implication des femmes.

Michel Miné, personnalité qualifiée reprend les mêmes critiques que celles exprimées ci-dessus au point 1 et 2. Il ajoute qu'aucune disposition, dans le projet de loi, concerne la prise de contact entre les salariés des TPE et les commissions paritaires prévues par la loi du 13 novembre 1982 (ancien article 132-20 du code du travail).