

Information-Consultation

Le défi de l'égalité professionnelle



Séminaire OBES à Paris, le 13 septembre 2019

Avec le soutien financier de la Commission européenne



European Commission

Au plus près des salariés et des entreprises





L'information-consultation du CSE et le défi de l'égalité professionnelle

Passage d'une obligation de moyens à **une obligation de résultat.**

Les élus du CSE bénéficient de **moyens dédiés à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes : la mise en place de commissions, l'information-consultation ou encore le recours à un expert habilité.

La commission dédiée à l'égalité professionnelle : un enjeu dans les grandes entreprises

En France, en l'absence d'accord d'entreprise, mise en place obligatoire d'une commission dédiée à l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés

- ▶ Cette commission dédiée à l'égalité professionnelle a pour mission de préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

La commission dédiée à l'égalité professionnelle

Les membres du CSE doivent pouvoir disposer :

- Des informations et **indicateurs chiffrés sur la situation comparée** des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ;
- De **l'accord relatif à l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes issu de la négociation ou, en l'absence d'accord, **du plan d'action**.

L'ensemble de ces informations doivent être intégrées dans la base de données économiques et sociales de l'entreprise (BDES).

La base de données économiques et sociales de l'entreprise (BDES)

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la BDES doit être alimentée par l'employeur afin que **les membres du CSE puissent consulter toutes les informations nécessaires** lors des négociations annuelles relatives à l'égalité professionnelle.

Elle doit donc comporter :

- 1. Les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise**
- 2. Les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**
- 3. La stratégie d'action**

ZOOM SUR :

La mesure de l'égalité salariale femmes-hommes

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise

Instruction du 25 janvier 2019 relative aux nouvelles dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.





L'index de l'égalité salariale femmes-hommes

Mise en place d'un index composé de 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés et 5 indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés.

Une entreprise qui n'obtiendrait par le **score de 75 points** aurait 3 ans pour se mettre en conformité. Passé ce délai, une **pénalité financière** pourrait lui être appliquée.

Les entreprises doivent publier leur niveau global de résultat chaque année, et ont pour **obligation de mettre à disposition du CSE toutes les informations nécessaires pour comprendre les indicateurs et le niveau de résultat.**

**PENSEZ-VOUS
QUE L'UN DE CES BÉBÉS
MÉRITE 25,7 % DE MOINS ?**

**ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**



AFFICHE ÉGALITÉ PRO



Réduire les inégalités salariales : une priorité pour la CFE-CGC.

En France, les femmes gagnent en moyenne 25,7 % de moins que les hommes.

La loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel »
va dans le bon sens, en imposant désormais aux entreprises une obligation de résultat.

Mais la CFE-CGC reste vigilante, car il faut aller **plus loin**,
plus vite et de manière plus contraignante !

[WWW.CFECGC.ORG](http://www.cfecgc.org)

#JeVoteCFECCG

