

## Sommaire

1. Égalité professionnelle femmes-hommes : les obligations des entreprises sont un peu renforcées
2. Le congé de paternité n'est plus seulement réservé au père
3. Sujets débattus au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)
4. Deux nouvelles institutions pour le droit des femmes en 2013
5. Vers une réforme du Complément de libre choix d'activité (CLCA) et du congé parental ?
6. Visite de Najat Vallaud-Belkacem au sein de l'entreprise RTE à Marcq-en-Baroeul

## Éditorial

par Laurine EUGENIE - Secrétaire Fédérale en charge de l'Égalité Professionnelle

FO Énergie et Mines vous souhaite une excellente année 2013 en général, et une bonne année pour l'égalité, en particulier.

La précédente Lettre Egapro fut l'occasion de faire le point sur les négociations qui ont eu lieu dans nos entreprises des Industries Électriques et Gazières (IEG) et au niveau de la Branche en 2011 et 2012.

Compte tenu de l'actualité hexagonale, cette Lettre fera, quant à elle, le point sur le débat au niveau national depuis les derniers mois.

Se tenir informés de l'actualité relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en effet fondamental et permet d'anticiper les réformes à venir et les sujets à débattre et/ou à négocier au sein des IEG.

### 1. Égalité professionnelle femmes-hommes : Les obligations des entreprises sont un peu renforcées

Le décret du 18 décembre 2012 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise le contenu des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans les entreprises.



Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes – ou, à défaut d'accord, par un plan d'action – fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre dans un certain nombre de domaines (art. L. 2242-5-1 Code du travail).

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les entreprises de plus de 300 salariés qui n'auront pas conclu d'accord sur l'égalité professionnelle devront établir un procès-verbal (PV) de désaccord.

Les accords collectifs et les plans d'action doivent retenir un nombre minimal de domaines d'actions ; trois dans les entreprises de moins de 300 salariés ; quatre dans les entreprises de 300 salariés et plus. La rémunération effective doit désormais obligatoirement figurer parmi ces domaines d'actions.

Les domaines d'action qui sont : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle, et, l'exercice de la responsabilité familiale.

Toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent transmettre à l'autorité administrative (Direccte) les plans d'action qu'elles mettront en œuvre.

Pour FORCE OUVRIERE, ce décret contient des points positifs indéniables, tels : l'augmentation du nombre de domaines d'action obligatoires, l'instauration d'une pénalité financière contraignante en cas de non-respect par les entreprises, l'obligation de publication et de transparence.

Mais, il est insuffisant, car de nombreuses carences demeurent : les entreprises de moins de 300 salariés ont alors toujours le choix de réaliser un accord ou un plan d'action, la procédure de sanction ne change pas, l'entreprise a une obligation de publication, mais pas de résultats, les indicateurs ne sont pas comparables dans le temps, les modalités de contrôle et de sanction sont exclues de la révision.

### 2. Le congé de paternité n'est plus seulement réservé au père

La loi du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 étend le congé paternité à d'autres bénéficiaires que le seul père.

Le congé de paternité est rebaptisé « congé de paternité et d'accueil ».



Il est ouvert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 :

- au père salarié de l'enfant (comme précédemment),
- au conjoint salarié de la mère,
- à la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (PACS) ou qui vit maritalement avec elle.

Ces personnes bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples (...) » (L'article L.1225-35 du Code du travail).

Le texte vise donc désormais :

- les couples hétérosexuels au sein desquels le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle
- les couples homosexuels féminins au sein desquels l'un des deux partenaires a donné naissance à un enfant.

### 3. Sujets débattus au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)

Ce conseil regroupe les syndicats de salariés, les organisations patronales, l'administration et des personnalités qualifiées.

Il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est consulté sur les projets de lois et de décrets, ainsi que, sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou l'autre sexe.

Voici quelques sujets dont il s'est saisi ces deux derniers mois :

- **Les stéréotypes** : les identifier, rédiger un questionnaire sur un échantillon d'une dizaine de grandes entreprises pour la prévention du harcèlement et les stéréotypes qui affectent les femmes (mais aussi portés par elles).

Lors de la négociation de l'accord de la Branche des IEG relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fin 2011, FO Energie et Mines avait réussi à faire intégrer la notion de « sexisme ordinaire ».

- **Le temps partiel** : recenser les bonnes pratiques. Force Ouvrière est régulièrement à l'initiative de cette thématique, afin que les salarié(e)s à temps partiel ne soient pas davantage discriminé(e)s que les salarié(e)s à temps plein.

Ajoutons que les hommes à temps partiel sont souvent davantage discriminés que les femmes à temps partiel...

- **Révision du dispositif de sanction financière pour les entreprises** d'au moins 50 salariés, non couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité. Il s'agit de préciser la stratégie de contrôle (recueillir des données quantitatives et qualitatives et réviser les modalités de contrôle) ; faire un inventaire exhaustif des accords.



### 4. Deux nouvelles institutions pour le droit des femmes en 2013

#### Création du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il se substituera à l'observatoire de la parité, et aura un champ d'application plus large (au-delà de la parité en politique).

Le Haut conseil animera le débat public sur les grandes orientations de la politique pour l'égalité, notamment en ce qui concerne la lutte contre les violences de genre, la place des femmes dans les médias et la diffusion de stéréotypes sexistes, la santé génésique, l'égal accès aux fonctions publiques et électives et la dimension internationale de la lutte pour les droits des femmes. Il associera des parlementaires, des élus locaux, des personnalités qualifiées, des représentants des associations et des administrations de l'État.

Ce Haut conseil sera installé par le Premier ministre au début de l'année 2013. L'ensemble de ses membres sera nommé prochainement.

#### Création d'une mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF).

Cette structure exercera un rôle d'animation, d'évaluation et de mise en réseau des politiques locales de lutte contre les violences pour veiller à l'identification et la généralisation rapide des bonnes pratiques. Elle contribuera à la formation des acteurs publics et privés intervenant dans la protection des femmes contre les violences. Elle assurera également la coordination nationale en matière de lutte contre la traite des êtres humains, conformément à la convention du Conseil de l'Europe.



### 5. Vers une réforme du Complément de libre choix d'activité (CLCA) et du congé parental ?

Un projet de loi devrait être présenté en mars 2013. La principale réforme concernerait le Complément de libre choix d'activité (CLCA), qui s'adresse aux parents ayant interrompu partiellement ou totalement leur activité professionnelle. Il peut actuellement être versé pendant trois ans à partir du deuxième enfant.

Le congé parental pourrait être limité à un an avec une rémunération à hauteur de 50 à 60 % du salaire brut.



Une partie du congé serait obligatoirement attribuée au père.

Force Ouvrière n'est pas demanderesse d'un raccourcissement du congé, mais plutôt d'un meilleur partage du congé avec le père. Il est en effet mal réparti, puisque dans 95 % des cas ce sont les femmes qui cessent de travailler et qui sont ainsi durablement éloignées du marché du travail. Si le congé est finalement raccourci, il sera nécessaire de renforcer les services d'accueil de la petite enfance.

### 6. Visite de Najat Vallaud-Belkacem au sein de l'entreprise RTE à Marcq-en-Barœul

La ministre des droits des femmes s'est rendue en novembre 2012 au sein de l'entreprise RTE à Marcq-en-Barœul pour lancer le programme « *Vers les territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ».

Une convention régionale tripartite entre le préfet, le Conseil régional et le rectorat a été signée à cette occasion. Le Nord-Pas-de-Calais est la première région à

signer cette convention qui fait suite à la conférence sociale de juillet 2012 et au comité de pilotage en septembre.

L'objectif est de stimuler la négociation en matière d'égalité professionnelle dans les PME, de soutenir la mixité professionnelle dans les métiers et des filières. Il s'agit également d'aider les bénéficiaires du congé parental à conserver un lien avec l'emploi en leur proposant un accompagnement renforcé.

Neuf territoires en France ont été choisis pour y participer, parmi lesquels le Nord-Pas-de-Calais.



La **Solidarité**  
a de l'**Avenir**