



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# NAO &

# EGALITE PROFESSIONNELLE



## Définitions

### Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) :

Dans les entreprises, où il y a une ou plusieurs sections syndicales, l'employeur a l'obligation d'engager une négociation annuelle obligatoire au moins une fois tous les quatre ans (en fonction de la convention collective ou l'accord d'entreprise).

Les Délégué(e)s Syndicaux sont invités pour négocier sur la **Rémunération** notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Aussi, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

L'employeur qui refuserait d'ouvrir la NAO est passible de sanctions pénales

### Égalité professionnelle :

Elle s'appuie sur plusieurs principes : d'une part, **l'égalité des droits entre les femmes et les hommes** impliquant la non-discrimination entre les salarié(e)s à raison du sexe ; et d'autre part, **l'égalité des chances** qui vise à garantir l'égalité effective tout au long de la vie professionnelle par des actions spécifiques et temporaires ; aussi l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariées.



## Qu'est-ce que la NAO ?

- **Qui ?** L'employeur et les organisations syndicales représentatives.
- **Quand ?** Au minimum une fois tous les quatre ans
- **Qui est à l'initiative de l'ouverture des négociations ?** L'employeur, dans un délai de 12 mois suivant la précédente négociation.
- **Quels articles du code du travail ?** L.2242-1 à L.2242-20
- **Quels thèmes obligatoires ?** Les salaires effectifs, écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; la durée effective du travail, le partage de la valeur ajoutée et organisation du temps de travail : temps partiel et augmentation de la durée du travail, l'égalité professionnelle avec des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, les travailleurs handicapés, l'évolution de l'emploi dans l'entreprise ainsi que la qualité de vie et les conditions de travail.
- **Quels thèmes facultatifs ?** La formation professionnelle, la réduction du temps de travail, la prévoyance (tous les 3 ans), l'épargne salariale (tous les 3 ans).



## NAO : l'importance de la première réunion

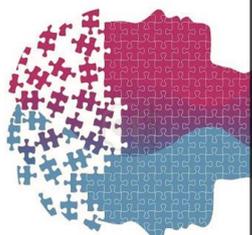
Il est important **d'avoir des informations** (sur l'entreprise, les salaires, ...) de bonne qualité et pertinentes et d'avoir défini en amont les **priorités** de la section syndicale. Cela contribue à **construire un agenda social**.

### Quelles informations à disposition des militant(e)s de section, des élu(e)s et mandaté(e)s ?

- Le rapport de branche,
- Les accords de branche et d'entreprise,
- Le bilan social de l'entreprise,
- Le rapport d'ensemble de la situation économique de l'entreprise,
- Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes,
- Le plan de formation
- La part variable versée aux salariés
- Les données par tranche d'âge – BDESE
- Les indicateurs par métier et échelon interne permettant une mesure des écarts de salaire

FICHE PRATIQUE

RÉSEAU  
SENTINELLES





COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# NAO &

# EGALITE PROFESSIONNELLE



## Quelles négociations sur l'égalité professionnelle ?

Dans les établissements de plus de 50 salariés ETP l'obligation est faite de calculer et publier chaque année un index Egalité H F au 1<sup>er</sup> mars. **L'index permet de mesurer l'égalité salariale femmes-hommes.**

L'employeur doit :

- Calculer votre index grâce au simulateur-calculateur ;
- Le déclarer à l'inspection du travail via le site Internet Index Ega pro ;
- Publier la note obtenue sur votre site internet (ou la transmettre aux salariés par tout moyen), la déclarer et la communiquer au comité social et économique (CSE) via la base de données économiques et sociales (BDES).

Il s'agit pour l'employeur d'une obligation de résultat et le résultat doit tendre vers la note de 100.

Si vous obtenez une note :

### Inférieure à 75 points :

Vous avez l'obligation de prendre des mesures de corrections et vous avez 3 années pour atteindre au moins 75 points

### Supérieure à 75 points :

Il est recommandé de prendre des mesures pour améliorer votre note

Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail (la référence à la qualité des conditions de travail résulte de la loi du 2 août 2021 citée en référence, en vigueur depuis le 31 mars 2022).



## Quelles interventions syndicales ?

### L'intervention du Comité Sociale d'Entreprise (CSE)

- Les résultats de l'index détaillé (conf. Fiche INDEX) doivent-être transmis au CSE et doivent rester visible jusqu'à la publication de l'année suivante.
- Il analyse et donne un avis motivé du **Rapport de Situation Comparée**
- Il **intervient financièrement** dans la gestion des ASC. Ex : mesures apportant des services aux salariés pour l'aide à la garde d'enfant, CESU (chèque emploi Service Universel), heures de repassage, aide aux devoirs, centres de loisirs pour les enfants ...

Ne pas négliger le **rôle de l'expert du CSE.**

### L'intervention de la DGT

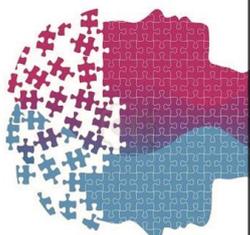
- Il intervient sur les **conditions d'organisation et de travail.**
- Il peut **conduire des études** en vue d'analyser la situation professionnelle au regard de l'environnement du poste de travail et l'organisation du travail



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# FICHE PRATIQUE

RÉSEAU  
SENTINELLES



## NAO &

# EGALITE PROFESSIONNELLE



### Références juridiques et bibliographiques

- Sur les NAO
  - [L.2242-1 à L.2242-20](#) du code du travail concernant la NAO
  - [L.2242-5 à L.2242-14](#) du code du travail concernant les thèmes de la NAO
- Sur l'égalité professionnelle
  - [Loi du 9 mai 2011](#) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
  - [ANI du 1<sup>er</sup> mars 2004](#) relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
  - [Loi du 23 mars 2006](#) sur la suppression des écarts salariaux avant le 31 décembre 2010
  - [Loi du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites
- Autres sources d'information
  - Site de l'ORSE : <http://www.orse.org/>
  - Site sur l'égalité professionnelle : <http://www.egaliteprofessionnelle.org/>
  - Le site de la DIRECCTE Haute Normandie : <http://directe.gouv.fr/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l.html>
  - Le site du ministère du Travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/convention-collective,110/la-negociation-collective-dans-l,1008.html>

Votre Sentinelle :

Nom / Prénom

S3C

Mail

Téléphone

F3C CFDT – Egalité Professionnelle

47- 49 Avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

01 56 41 54 00

f3c@f3c.cfdt.fr



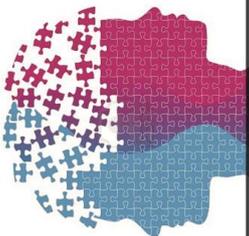
COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

**NAO &**

**EGALITE PROFESSIONNELLE**

**FICHE PRATIQUE**

**RÉSEAU  
SENTINELLES**



NOTES PERSONNELLES