



EDITORIAL

« *La politique d'égalité entre les sexes doit être un pilier du nouveau modèle social français* », a déclaré vendredi 30 novembre le Premier Ministre, Jean-Marc Ayrault, avant de lancer le plan d'action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Après le vote reconnu à la libération, les droits économiques et sociaux affirmés dans les années 70 et 80, les inégalités au travail restent fragrant. Elles s'illustrent notamment par un chiffre : 27%. C'est l'écart de rémunération entre hommes et femmes en France en 2011.

« *On a beau adopter des lois depuis des décennies, les inégalités perdurent* », a souligné à l'issue du comité la ministre des Droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem. « *Pourquoi perdurent-elles ? Parce qu'on n'a pas agi sur les mentalités (...) il faut déconstruire les stéréotypes si nous voulons avancer* », a-t-elle ajouté.

Le gouvernement entend s'attaquer aux inégalités dès l'école, avec un apprentissage de l'égalité expérimentée en 2013 dans les écoles. Il compte parallèlement veiller à la promotion de l'image de la femme dans les médias et le sport et lutter contre la diffusion de stéréotypes sexistes ou d'images dégradantes. Sur le plan international, il est aussi prévu d'*«initier une véritable diplomatie des droits des femmes»*. Dans les entreprises, des contrôles seront diligentés pour vérifier l'application de la loi sur l'égalité salariale.

La France va-t-elle devenir un nouveau modèle ?

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P.3	Les brèves
P.5	L'IGAS met en évidence les insuffisances du dispositif de la pénalité prévue en matière d'égalité professionnelle
P.8	Accord national du 10 juillet 2012 relatif à la prévention de la pénibilité dans les industries du bois et de l'importation des bois
P.10	Les invitations

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

LE CHIFFRE DU MOIS

45,5%

C'EST LE POURCENTAGE DE JEUNES AGES DE 15 A 29 ANS QUI OCCUPENT UN EMPLOI EN 2011

PLUS DE LA MOITIE DES JEUNES DE 15 A 29 ANS (54,8%) SONT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN 2011, SELON UNE ETUDE DE LA DARES PUBLIÉE LE 3 DÉCEMBRE DERNIER. PARMI EUX, SEULEMENT 45.5% OCCUPENT UN EMPLOI. ET IL EST SOUVENT PRECAIRE : TEMPS PARTIEL ET CONTRATS TEMPORAIRES SONT FREQUENTS POUR CETTE TRANCHE DE LA POPULATION. LES JEUNES SONT AUSSI NOMBREUX A OCCUPER DES EMPLOIS PEU OU PAS QUALIFIES.

SOURCE : DARES, ANALYSES N°090, DÉCEMBRE 2012.

LES BREVES

Les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sont renforcées

L'article 6 de la loi n° 2012-1189 du 26 novembre 2012 portant création des emplois d'avenir renforce le rôle de la négociation collective ainsi que les modalités d'information des services de l'Etat en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans cette perspective, il est prévu que le défaut d'accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, est attesté par **un procès-verbal de désaccord**. Il s'agit là d'une incitation forte à la négociation. Le recours au plan d'action doit intervenir en dernier ressort.

Il est, également, prévu que **le plan d'action** destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, établi dans le cadre du rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise pour les entreprises de 300 salariés et plus, ainsi que dans le cadre du rapport sur la situation économique de l'entreprise pour les entreprises de moins de 300 salariés, doit être **déposé auprès de l'autorité administrative compétente**, de manière à ce qu'elle soit bien informée.

Ces obligations vont s'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2013.

Le BTP se dote d'un dispositif d'aide financière à la prévention de la pénibilité

Dans le souci de soutenir les efforts des petites et moyennes entreprises du BTP en matière de prévention de la pénibilité au travail, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) a lancé à compter du 21 novembre 2012 un dispositif d'aide financière.

Il s'agit d'une subvention, qui s'adresse à toute entreprise adhérente à l'OPPBTP de moins de 150 salariés et qui est destinée à l'achat de matériel palliant ou réduisant les facteurs de risque liés à la pénibilité et sera fonction du montant hors taxe de l'investissement selon la grille suivante :

- de 2000,00 € HT à 5000,00 € HT : subvention de 50 % du montant
- de 5000,00 € HT à 10000,00 € HT : subvention de 30 % du montant
- de 10000,00 € HT à 15000,00 € HT : subvention de 20 % du montant
- au-dessus de 15000,00 € HT : subvention maximale de 5000,00 €
(cumul des 3 tranches, 2500,00 € + 1500,00 € + 1000,00 €)

Les matériels donnant droit à une subvention doivent permettre principalement de pallier ou réduire les facteurs de risques liés à la pénibilité au titre des contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques) ou au titre de l'environnement physique agressif (bruit, agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées).

Guide OPPBTP relatif à la pénibilité au travail, comment agir?

Les organisations patronales du secteur du bâtiment et travaux publics (CAPEB, FFB, FFIE) ont conclu, le 20 décembre 2011, avec trois fédérations syndicales (CFE-CGC, CFTC, FO) un accord national à durée indéterminée relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail.

L'accord traduit la volonté des partenaires sociaux du secteur du BTP de contribuer à "la mise en œuvre d'une véritable politique de la prévention" pour le million cinq cent mille salariés employés au sein des 310 000 entreprises du secteur.

Dans le souci de porter à la connaissance du plus grand nombre les termes de cet accord, et d'en faciliter la lecture et la mise en œuvre, l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) a édité en novembre dernier un guide pratique contenant des fiches détaillées, commentaires, solutions et conseils pratiques.

Le guide est consultable sur OPPBTP.

Notice sur la retraite anticipée pour pénibilité

La CRAV a réalisé une notice pour aider les salariés à remplir leur demande de départ anticipé pour pénibilité (document Cerfa).

Disponible sur le site www.dialogue-social.fr

<http://www.dialogue-social.fr/fr/compensation-expositions-penibilite/id-1982/compensation-des-expositions-a-la-penibilite.html>

L'IGAS MET EN EVIDENCE LES INSUFFISANCES DU DISPOSITIF DE LA PENALITE PREVUE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Si les vertus de la négociation collective ne sont plus à démontrer : appropriation des sujets et des enjeux par les acteurs, leur meilleure connaissance des problématiques, réponses plus adéquates et mieux ciblées ..., il n'est pas avéré que cette voie d'élaboration des normes sociales soit, toujours, privilégiée par les acteurs économiques et sociaux.

C'est pourquoi, la loi portant réforme des retraites de 2010 prévoit l'obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus de conclure un accord ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (à l'instar de ce qu'est prévu, avec quelques différences, pour l'emploi des salariés seniors et pour la pénibilité au travail). Depuis le 1er janvier 2012, les entreprises ne respectant pas cette obligation risquent une sanction financière qui peut être au maximum égale à 1% de la masse salariale.

Quel est l'impact de ce mécanisme de sanction sur la production normative? Sollicitée par la Ministre des droits des femmes et le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, pour réaliser une mission d'évaluation du dispositif de sanction ainsi mis en place, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a rendu une note d'étape en mois de septembre.

Les investigations menées par l'IGAS révèlent un certain nombre de « défauts de conceptions » du dispositif qui réduisent son efficacité :

- les entreprises ont l'obligation formelle d'être couvertes par un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle, mais non d'améliorer leurs résultats ;
- si l'article 99 de la loi prévoit que les entreprises doivent être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle « ou, à défaut, d'accord, par les objectifs et les mesures constituant un plan d'action », la rédaction des textes d'application ne permet pas de faire primer effectivement la négociation d'un accord d'entreprise sur l'adoption d'un plan unilatéral par l'employeur. L'obligation par exemple de produire un procès-verbal de désaccord à l'appui du plan d'action ne figure ni dans le décret, ni dans la circulaire. Alors même que la négociation est plus à même de favoriser l'appropriation d'un sujet par l'ensemble des acteurs, la priorité donnée à l'accord collectif a été interprétée a minima par les textes ;
- le suivi des actions menées par les entreprises ne peut pas être exhaustif : les accords d'entreprise sont centralisés par les unités territoriales des DIRECCTE, mais non les plans d'action, qui sont soit adressés à l'inspecteur du travail pour les entreprises de 300 salariés et plus, soit tenus à sa disposition pour celles de moins de 300 salariés. L'administration n'a donc pas de vision exhaustive des actions menées par les entreprises ;
- la procédure de contrôle est entourée de fortes incertitudes. La stratégie de contrôle est ambiguë en ce qui concerne à la fois la fréquence des contrôles et leurs modalités. Le

nouveau dispositif côtoie deux autres dispositifs de sanction financière (1% seniors et 1% pénibilité) dont les modalités de fonctionnement ne se recoupent pas entièrement, ce qui pose la question de leur articulation et de leur lisibilité pour les entreprises comme pour les agents de contrôle ;

- le dispositif de contrôle apparaît juridiquement fragile s'agissant des accords ou plans d'action existants mais incomplets ou non conformes : si le décret prévoit qu'une mise en demeure s'applique en cas d'absence de plan ou d'accord, la circulaire évoque pour sa part la possibilité de mettre en demeure une entreprise ne respectant pas les « exigences de fond » fixées par le décret (présence de domaines d'action requis, d'objectifs de progression, d'action d'amélioration et d'indicateurs chiffrés), donnant ainsi une interprétation extensive des dispositions de la loi et du décret ;
- la conjonction d'une possibilité de sanction uniquement en cas de contrôle et d'un délai de mise en demeure de 6 mois fait peser le risque d'un certain attentisme de la part des entreprises.

A partir des investigations conduites dans trois régions, l'IGAS indique que la mise en œuvre du dispositif présentait de très fortes disparités, du fait d'un pilotage insuffisant :

- Au niveau national, en raison notamment d'une volonté politique de ne pas précipiter les contrôles au premier semestre 2012 et de conserver à la sanction financière une fonction dissuasive, le dispositif de pénalité a été présenté aux DIRECCTE et à l'inspection du travail comme un ultime recours, et la réalisation de contrôles sur le thème de l'égalité professionnelle n'a pas été décrite comme une priorité ;
- Des ambiguïtés demeurent pour les services, s'agissant principalement de la nécessité de demander un procès verbal de désaccord à l'appui du plan d'action et des modalités concrètes d'application du contrôle ;
- Les outils de pilotage apparaissent insuffisants : la DGT n'a pas établi la liste des entreprises concernées et le suivi des mises en demeure est incertain faute de remontées fiables.

Pour améliorer le dispositif, l'IGAS préconise de :

- identifier clairement les priorités d'application du dispositif de pénalité financière : priorité de couverture rapide d'un maximum d'entreprises ou recherche de qualité immédiate des accords et plans d'action : contrôle généralisé sur pièces ou contrôle par exception sur place ;
- apporter une assistance aux DIRECCTE pour la confection de la liste des entreprises assujetties à l'obligation de l'article L. 2242-5-1 (couverture au 1er janvier 2012 par un accord d'entreprise, et, à défaut, par un plan d'action) dans la région ;
- mettre à jour l'application D@CCORD pour permettre le recensement des accords et plans d'action égalité professionnelle, et proposer aux DIRECCTE un modèle de fichier EXCEL pour réaliser le suivi du dispositif pendant sa montée en charge;

- donner au réseau d'inspection du travail des indications sur les conditions d'application de la mise en demeure. Demander une analyse détaillée à la DGT permettant de s'assurer de la solidarité juridique des procédures de sanction engagée dans le cas d'accords ou de plans existants mais ne répondant que partiellement aux obligations de contenu prévues par le décret ;
- préciser dans la circulaire ministérielle la procédure d'instruction de la pénalité financière, et en particulier proposer aux DIRECCTE une grille d'analyse leur permettant de disposer de lignes directrices quant à la modulation de son taux ;
- confier aux DIRECCTE un rôle d'instruction préalable sur pièces des accords et plans d'action en matière d'égalité professionnelle, afin de préparer le travail de contrôle des sections d'inspection.

ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 2012 RELATIF A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

Les organisations professionnelles patronales représentatives des industries du bois et de l'importation des bois et trois organisations syndicales de salariés ont signé, le 10 juillet 2012, un accord relatif à la prévention de la pénibilité pour une durée de trois ans.

Les parties signataires veulent, par cet accord, marquer leur engagement sur le terrain de l'amélioration des conditions de travail, afin de permettre aux salariés de « rester dans l'emploi et continuer à exercer leur métier aussi longtemps qu'ils le souhaitent ».

Dans cette perspective, des actions sont prévues au niveau de la branche et d'autres au niveau des entreprises.

Actions au niveau de la branche :

- Création d'une commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail qui sera chargée de suivre et d'évaluer l'application de cet accord ; suggérer aux services de prévention des études et des actions pouvant contribuer à l'amélioration des conditions de travail et étudier les moyens de sensibilisation et d'information des employeurs et des salariés ;
- Mise en place de dispositifs d'aides à l'investissement dans l'amélioration des conditions de travail à travers la signature d'une convention nationale d'objectif avec la Caisse nationale d'assurance maladie avec l'objectif d'augmenter de 10% le nombre de contrats de prévention conclus par les entreprises ;
- La mise en place de formations et en particulier des formations en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité ;
- Elaboration en collaboration avec la CNAM de dispositifs d'information présentant les troubles musculo-squelettiques et des préconisations générales ;
- Remise d'un guide du nouvel embauché contenant, dans un premier temps, des informations sur trois risques : le bruit, les travaux exposant aux poussières de bois et les manutentions (définition et nature du risque, démarche de prévention, réglementation...).

Actions au niveau des entreprises :

Thème	Mesure	Objectif	Indicateur
<u>Adaptation et aménagement du poste de travail</u>	Les entreprises donnent des consignes concernant les moyens de manutention mécaniques et manuelles	Développement au niveau de la branche d'au moins 5% des actions conduites par période triennale et diminuer dans la même proportion les	L'entreprise devra établir : - le nombre de salariés ayant bénéficiés de consignes de prévention ; - le nombre d'actions

		expositions constatées à ce titre	mises en œuvre ; - le nombre de réduction des expositions au risque
<u>Amélioration des conditions de travail, notamment d'ordre organisationnel</u>	Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir une fois par an au sein de la commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail	Obtenir de la part d'un maximum d'entreprises le nombre d'actions en matière d'amélioration des conditions de travail ayant générées une pénibilité constatée	Insertion dans l'enquête annuelle d'éléments permettant d'avoir les réponses aux questions posées
<u>Aménagement des fins de carrière</u>	- Confier des missions de tuteur aux salariés seniors au sein de l'entreprise ou en dehors de l'entreprise - création d'un groupe de travail sur la mise en place d'un compte épargne-temps aménagement et fin de carrière	80% des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existant pour développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat	Recensement des actions de tu

L'accord est consultable sur le site dialogue-social.fr : [site](#)

LES INVITATIONS

Lundi 28 janvier 2013 (10h à 13h)

Les accidents du travail et maladies professionnelles : entre expertise médicale et expertise juridique

Lieu : MISHA - 5, allée du Général Rouvillois - Strasbourg

Les risques professionnels demeurent à un niveau élevé. Le nombre de maladies professionnelles prises en charge par la sécurité sociale ont augmenté de 8,6 % entre 2010 et 2011.

Le processus de reconnaissance reste un parcours d'obstacle pour les victimes qui doivent procéder à une déclaration de maladie professionnelle ou qui veulent contester une décision de la caisse. Par ailleurs la modification des procédures de reconnaissance nécessite une plus grande réactivité de la part des acteurs s'ils veulent pouvoir contester les décisions. Enfin la réforme du mode de tarification modifie les enjeux liés à la reconnaissance d'un risque professionnel.

L'Institut du travail Strasbourg consacre, avec l'appui de la DIRECCTE Alsace, une demi-journée d'information, le lundi 28 janvier 2013 de 10h à 13h, à la présentation de divers cas qui permettent d'illustrer les obstacles rencontrés lors de l'engagement d'un processus de reconnaissance : matérialité des faits, présomption d'origine, rechute, aggravation, expertise médicale ou technique. Cette rencontre sera agrémentée d'un cocktail.

Intervenants : Docteur Lucien Privet (expert auprès des tribunaux – conseiller médical) et Francis Meyer (enseignant-chercheur en droit social - Institut du travail de Strasbourg)

L'inscription et la participation à cette demi-journée sont gratuites. Veuillez envoyer vos coordonnées, votre fonction et le nom de votre entreprise ou organisme à tiphaine.garat@unistra.fr

Jeudi 7 février 2013 de 14 h à 17

La rupture conventionnelle

Lieu : MISHA - 5, allée du Général Rouvillois – Strasbourg

L'Institut du travail Strasbourg consacre, avec l'appui de la DIRECCTE Alsace, une demi-journée d'information, le jeudi 7 février 2013 de 14h à 17h,

Intervenants : Jean-Philippe Lhernoult (enseignant-chercheur en droit social -)

L'inscription et la participation à cette demi-journée sont gratuites. Veuillez envoyer vos coordonnées, votre fonction et le nom de votre entreprise ou organisme à tiphaine.garat@unistra.fr
Le nombre de place est limité (inscription dans l'ordre d'arrivée).