

Demande d'expertise égalité professionnelle

Ce document est un modèle de délibération du CSE dans le cadre d'une expertise en vue de préparer les négociations sur l'égalité professionnelle. Cette expertise est réservée aux CSE d'entreprise plus de 300 salarié-es.

Il convient aux représentant-es du personnel d'adapter et de compléter ce modèle en fonction du contexte et des particularités de la situation exposée.

Il est fortement recommandé de contacter le cabinet au préalable du vote de l'expertise afin de vérifier ses disponibilités et d'étayer la délibération en collaboration avec les intervenant-es.

Cette délibération devra être votée en séance et adoptée à la majorité des membres afin de déclencher l'expertise.

Délibération du CSE de [Nom de l'établissement]

I. Motivation de l'expertise

Les élu-es du CSE de [Nom de l'établissement] sont confronté-es à une négociation sur l'égalité professionnelle [préciser la temporalité et faire mention de l'accord si existant].

Le CSE relève l'existence d'indicateurs mettant en évidence la présence d'inégalités de genre au sein de l'établissement [listez de façon factuelle les indicateurs d'inégalités, par exemple :

- Inégalités de rémunérations ;
- Inégalités de traitement dans l'évolution professionnelle ;
- Répartition genrée des métiers ;
- Concentration des femmes dans les métiers particulièrement exposés à des risques professionnels, aux horaires atypiques, etc. ;]

Par ailleurs, des situations de violences internes et notamment de violences sexistes et sexuelles ont déjà été repérées et signalées au sein de l'établissement :

- Agissements sexistes (sexisme ordinaire, blagues, plaisanteries, sexisme bienveillant, sexisme d'ambiance...);
- Cas Harcèlement sexuel ;
- Agressions sexuelles ;
- Etc.

[Précisez le cas échéant s'il y a eu enquête ou pas de la part de la direction, les résultats, le plan d'action...]

[Si tel est le cas, choisissez et complétez] :

Par ailleurs, la base de données économique et sociale (BDESE) ne présente pas de données relatives à l'égalité professionnelle [compléter avec les données manquantes concernant l'égalité professionnelle dans la BDESE].

OU

Par ailleurs, le CSE constate l'absence de BDESE, restreignant de fait communication sur les indicateurs d'égalité professionnelle au comité.

Dans cette même dynamique, les représentant-es du personnel constatent des manquements aux obligations de l'employeur en matière de santé, de sécurité et de son obligation générale de prévention, notamment dans la prise en compte des inégalités de genre et de l'exposition aux violences sexistes et sexuelles : [listez de façon factuelle les manquements aux obligations de l'employeur sur la prévention des risques pour la santé et la sécurité des salarié-es : DUERP non actualisé, absence de Bilan SSCT ou du PAPRIACT, non prise en compte des RPS, absence d'affichage obligatoire concernant la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, absence de procédure interne pour le traitement des VSST, etc.]

C'est dans ce contexte, que conformément à l'article L2315-94 du Code du travail, le CSE de [Nom de l'établissement] décide de recourir à un expert habilité afin de l'aider à appréhender et évaluer les inégalités de genre au sein de l'établissement et aider le

CSE à contribuer à la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le cadre de la préparation des accords sur l'égalité professionnelle.

II. Choix de l'expert

Pour cette mission, le CSE de [Nom de l'établissement] désigne le cabinet Socio-Scop, habilité pour réaliser des expertises CSE : Socio-Scop, 9 rue des Gestes - 31 000 TOULOUSE

III. Le cahier des charges de la mission d'expertise

[Indiquez ce que vous attendez de ce travail par exemple :

- Evaluer les dispositions prises en matière d'emploi, de salaire, de recrutement, de promotion au sein de l'établissement ;
- Evaluer les inégalités d'expositions aux risques professionnels en fonction des métiers et des genres ;
- Analyser comment la politique de prévention se saisit du sujet de l'égalité professionnelle notamment en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'établissement ;
- Etablir des recommandations pour soutenir le CSE dans le cadre de la négociation des accords relatifs à l'égalité professionnelle]

Les conclusions des travaux menés seront restituées dans un premier temps en CSE puis dans un second temps à l'ensemble des salarié·es du périmètre défini.

IV. La désignation des mandaté·es

Le CSE mandate [Prénom, Nom], [Secrétaire du CSE, et/ou autre membre élu·e du CSE] pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette résolution, notamment contacter le cabinet mandaté et, si nécessaire, engager toutes les procédures administratives et judiciaires requises pour défendre les intérêts du CSE.

Dates :

Résultats du vote :

- Pour :
- Contre :
- Absentions :