



NÉGOCIATION PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Vers la conclusion d'un accord de branche

La négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'est terminée ce mois-ci, comme annoncé et a pu aboutir à la conclusion d'un accord collectif de branche, soumis à signature jusqu'au 21 janvier 2026.

Dans cet accord, que l'on détaillera dans le prochain numéro des Informations Mensuelles, on relèvera déjà que les partenaires sociaux de la branche des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ont réaffirmé leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, principe à valeur constitutionnelle rappelé dans le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, selon lequel « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

Conscients que l'égalité professionnelle constitue un facteur essentiel de cohésion sociale, de qualité de vie au travail et de performance collective, les partenaires sociaux ont ainsi souhaité inscrire cet accord dans la continuité des engagements pris en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, ils rappellent dans le préambule de l'accord, les fondements juridiques applicables, notamment :

- La notion de salaire égal pour un travail de valeur égale, telle que définie à l'article L.3221-4 du Code du travail ;
- La définition de la rémunération figurant à l'article L.3221-3 du même code ;
- Les principes de non-discrimination tels que définis à l'article L1132-1 du même code et dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

A noter que l'accord de branche a pour objet de définir les orientations permettant d'assurer et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des SPSTI.

Les partenaires sociaux souhaitent que chaque Service de prévention et de santé au travail développe son propre engagement et sa politique interne en la matière, dans le respect du cadre que fixe l'accord de branche.

Conformément aux dispositions légales, dans les SPSTI où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De même, l'obligation de négociation quadriennale au niveau de la branche n'exonère pas les SPSTI de leur responsabilité d'engager la négociation d'un accord égalité professionnelle ou de mettre en place un plan d'action unilatéral.

Par ailleurs, toutes les structures d'au moins 50 salariés sont tenues de calculer et de publier chaque année, au plus tard le 1er mars, leur index de l'égalité professionnelle (C ; trav., art. L.1142-8).

Enfin, afin de faciliter la mise en œuvre des dispositions de l'accord de branche et d'accompagner les partenaires sociaux dans la négociation locale relative à l'égalité professionnelle, des outils méthodologiques et documents types sont proposés en annexe de l'accord (par exemple : trame d'accord, base de données thématique, accord de méthode, fiches pratiques).

Aussi, parmi les neuf thèmes de négociation obligatoire en entreprise prévus à l'article R. 2242-2 du Code du travail, quatre axes ont été retenus au niveau de la branche, à savoir :

1. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
2. La sécurité et la santé au travail ;
3. L'embauche et les parcours professionnels ;
4. La rémunération effective.

On rappellera ici que le domaine de la rémunération effective est un domaine obligatoire au sein des accords égalité professionnelle et plans d'action unilatéraux, cette obligation s'applique également aux entreprises conformément à l'article R. 2242-2 du Code du travail.

Comme précisé plus haut, dès que cet accord sera signé, il fera l'objet d'une présentation détaillée, notamment dans les Informations Mensuelles. ■