

Guide des bonnes pratiques

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FEMMES-HOMMES



La négociation collective sur l'égalité professionnelle en Nouvelle-Aquitaine, pour un renforcement de l'information et de la sensibilisation des acteur-ric-e-s et des salarié-e-s.

CPA ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE NOUVELLE-AQUITAINE

INTRODUCTION

Ce guide a été réalisé dans le cadre du projet relatif à « **La négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Aquitaine. Pour un renforcement de l'information et de la sensibilisation des acteur·rice·s et des salarié·e·s** » (EPAq) financé par le Fonds Social Européen. Il s'inscrit dans l'étude du dispositif législatif sur la négociation collective relative à l'égalité professionnelle qui a introduit une sanction pécuniaire dans l'hypothèse où une entreprise relevant du champ d'application de la loi ne serait pas couverte par un accord ou, à défaut, un plan d'action.

Les réflexions à l'origine de ce guide proviennent d'une analyse du contenu des textes de négociation et de l'écoute des acteur·rice·s engagé·e·s dans la prise en charge de l'égalité professionnelle en Aquitaine. Bien que circonscrites à un contexte géographique spécifique, ces considérations sont également valables pour l'ensemble des entreprises françaises soumises à l'obligation de négocier en la matière.

Ce guide présente des informations et propose un support pour chaque acteur·rice de l'entreprise confronté·e à la prise en charge de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Analyse du cas aquitain

Une étude des textes adoptés par les entreprises de l'ancienne région Aquitaine (Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques) dans le cadre d'un projet (EGAPRO) financé par la Région a permis d'établir un diagnostic sur l'application de la négociation collective en matière d'égalité professionnelle entre 2011 et 2015.



Un premier constat révèle une faible augmentation de la négociation collective. En témoigne le nombre important de plans d'action adoptés unilatéralement par les employeurs (62% en 2015), qui met en évidence l'infériorité accordée à cette question par les employeurs voire même l'échec de la négociation collective par l'insuffisante participation des acteurs·trices ou du fait d'un dispositif trop contraignant ne favorisant pas le dialogue social.

Le faible engagement des négociateur·rice·s se traduit également dans le contenu des accords et plans d'action. En effet, si le nombre de domaines d'action imposés par le dispositif est respecté par les signataires, la majorité des textes se limite à la prescription législative sans aller au-delà, restreignant ainsi l'émergence d'actions pertinentes. Ce cantonnement se retrouve également dans le contenu des textes qui comprend un faible nombre d'actions associées à peu d'indicateurs chiffrés susceptibles de les qualifier et permettre le suivi de leur application.

Des textes souvent limités



L'étude des textes a permis d'éclairer d'autres lacunes de cette négociation collective. La majorité des signataires (employeurs et représentants du personnel confondus) sont des hommes, ce qui fait ressortir le déséquilibre existant entre les sexes et sa potentielle incidence sur le contenu des textes négociés. Leur analyse montre également l'absence de diagnostic et de bilan de l'application des textes précédents. Or, une meilleure prise en compte des informations chiffrées dans la base de données économiques et sociales de l'entreprise est indispensable pour pouvoir négocier les textes ultérieurs. L'étude fait également ressortir la faible organisation du suivi des actions visant à rétablir l'égalité entre les salarié·e·s. Les procédures de suivi sont indispensables pour une mise en œuvre efficiente des textes sur l'égalité professionnelle. Il en est de même de la publicité et la diffusion des accords auprès des salarié·e·s qui est peu présente dans les textes. A l'instar du diagnostic, la négociation sur l'égalité professionnelle ne peut être constructive qu'à condition de

s'appuyer sur des procédures d'information et de suivi efficaces.

Des enquêtes pour mieux s'orienter



La réalisation d'enquêtes a permis d'analyser les freins à la négociation et de répertorier les actions mises en place dans les entreprises.

Une première enquête a été réalisée pour appréhender l'orientation des politiques menée par les responsables des institutions régionales représentatives en matière d'égalité professionnelle. À cette fin, de nombreux·se·s acteur·rice·s de la négociation collective appartenant aux organisations syndicales salariales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, UNSA) et patronales (CGPME et MEDEF) ont été entendu·e·s. Des entretiens ont également été menés auprès des associations et institutions régionales engagées sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un deuxième diagnostic a été réalisé dans les entreprises d'Aquitaine ayant négocié des accords sur l'égalité professionnelle avec l'objectif de centrer l'analyse sur les DRH et les représentant·e·s syndicaux·ales ayant mené les négociations afin d'obtenir des informations sur le déroulement de celles-ci. L'étude s'est concentrée sur les acteur·rice·s de la négociation au sein des entreprises de quatre secteurs d'activité : bois, santé, distribution et viticulture. *Les personnes contactées, qui n'avaient pas une connaissance complète du dispositif juridique, ont souligné les obstacles à l'articulation d'un engagement pertinent susceptible de faire évoluer la situation.*

C'est à partir de l'analyse de ces freins à la négociation et plus largement, la prise en charge de la thématique de l'égalité professionnelle, qu'a été réalisé le guide que vous avez entre les mains.

Un guide pour dynamiser la négociation

Ces différents constats démontrent qu'il existe un besoin de dynamiser la négociation collective relative à l'égalité professionnelle, en apportant un soutien aux différent·e·s acteur·rice·s et aux salarié·e·s, en leur fournissant les informations nécessaires pour améliorer les pratiques de négociation et le contenu des accords collectifs.

L'analyse des textes et des témoignages des acteur·rice·s engagé·e·s dans les négociations sur l'égalité professionnelle a été indispensable pour articuler et rédiger ce guide. Les actions et les exemples cités se nourrissent de ces expériences

pour valoriser les bonnes pratiques et encourager leur diffusion. Ce guide veut répondre aux doutes sur le déroulement de la négociation obligatoire pour sensibiliser chaque acteur·rice de l'entreprise, qu'il soit DRH, directeur·trice, représentant·e. du personnel ou salarié·e, sur l'importance d'engager une politique de promotion de l'égalité professionnelle.

La réduction des inégalités doit être construite avec un engagement collectif des acteur·rice·s de l'entreprise pour promouvoir une politique articulée de large envergure.

Ce guide a été rédigé dans le cadre du projet EPAq par des chercheurs CNRS en droit et sociologie du laboratoire COMPTREASEC CNRS - Université de Bordeaux avec la collaboration d'un étudiant de Master en communication à l'Université de Bordeaux Montaigne.



Retrouvez le Serious Game
et le Guide des bonnes pratiques
sur

www.epaq.fr

Les enjeux de l'égalité professionnelle

8

Les inégalités entre les femmes et les hommes se construisent sur des stéréotypes présents dans la vie quotidienne des salarié·e·s, mais elles perdurent et s'accroissent au cours de leur vie professionnelle. L'engagement en faveur de l'égalité professionnelle constitue une opportunité d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salarié·e·s et de promouvoir une entreprise dépourvue de discriminations.

La réalisation d'un diagnostic

15

L'analyse des données chiffrées et sexuées de l'entreprise permet de préparer la négociation des accords sur l'égalité professionnelle. C'est pourquoi, il est impératif de réaliser un diagnostic pour articuler le contenu des actions à mettre en œuvre. La loi oblige l'employeur à réaliser un bilan social et à détailler les informations devant être transmises aux acteur·rice·s de la négociation par le biais d'une base de données économiques et sociales.

Le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

53

La résorption des inégalités ne peut se limiter à la seule négociation sur l'égalité professionnelle. Il est également important de s'engager sur les thèmes du harcèlement moral ou sexuel et de la prévention des agissements sexistes afin d'informer et de sensibiliser l'ensemble des salarié·e·s. La liste des obligations juridiques de l'employeur sur cette question est accompagnée d'exemples d'actions susceptibles d'être prescrites dans le cadre d'un accord sur l'égalité professionnelle.

Les obligations juridiques

11

L'égalité professionnelle fait l'objet d'un encadrement juridique visant à contraindre les entreprises à négocier. L'employeur a l'obligation d'engager des négociations pour conclure un accord ou, à défaut, de signer un plan d'action unilatéral sous peine de sanctions pécuniaires. Les textes doivent aborder certaines thématiques et respecter une articulation fixant les objectifs et les actions permettant de les atteindre.

Les domaines d'action

23

La loi a listé les thématiques nécessitant une intervention prioritaire en matière de négociation sur l'égalité professionnelle en indiquant un nombre minimal de thèmes à aborder dans une liste de 9 domaines d'action. Pour chacun d'eux, nous présentons synthétiquement des éléments susceptibles d'aider à la formulation d'un engagement articulé, en proposant des exemples de mesures à mettre en place.

L'index de l'égalité salariale

57

Les entreprises ont désormais l'obligation de publier chaque année un index de l'égalité salariale calculé selon 5 indicateurs, et d'engager des actions pour réduire les écarts relevés sous peine de sanctions pécuniaires. La présentation du dispositif et des indicateurs est accompagnée d'exemples de mesures correctrices visant à réduire les écarts de salaire.

Les clauses des accords égalité

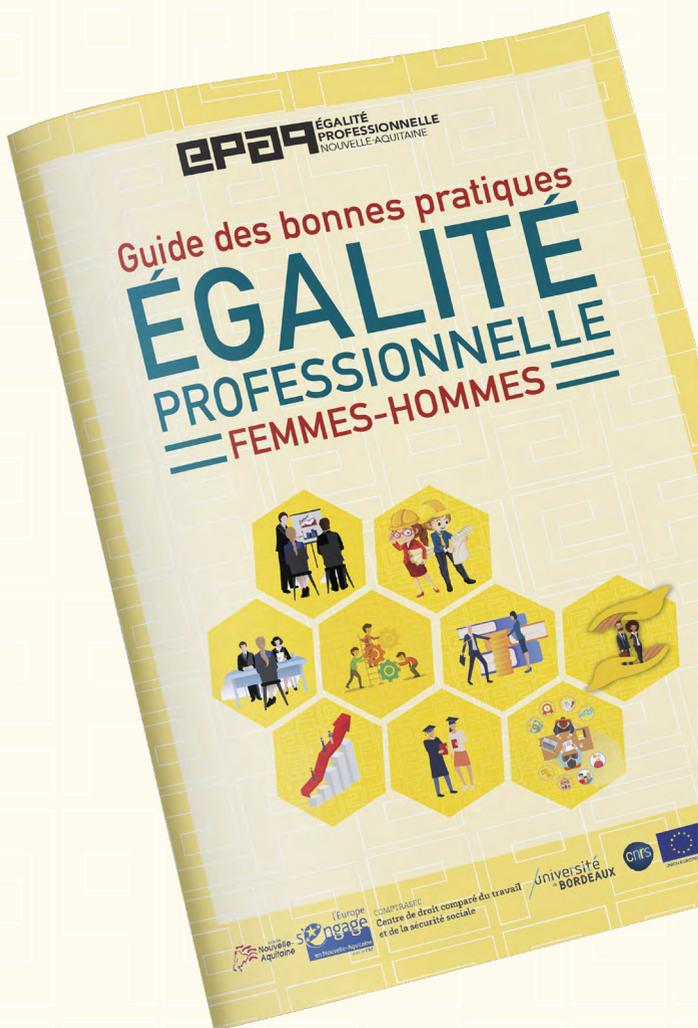
61

Au-delà des obligations juridiques, il est important que l'accord contienne d'autres éléments pour aboutir à un texte bien construit. La rédaction d'un préambule permet de détailler les différents principes mobilisés par l'entreprise et les partenaires sociaux dans la prise en charge de l'égalité professionnelle. Il est également souhaitable de prévoir les modalités de publicité et de diffusion du texte auprès des salarié·e·s. Pour évaluer l'engagement dans le temps et mesurer son efficacité, il est opportun de détailler des mesures de suivi du texte.

La sensibilisation des salarié·e·s

63

Promouvoir l'égalité professionnelle signifie également sensibiliser les salarié·e·s sur l'importance de briser les stéréotypes reproduisant des inégalités entre les femmes et les hommes. Parmi les actions visant à déconstruire les idées reçues qui alimentent les discriminations, nous proposons un *serious game* de sensibilisation à l'égalité professionnelle.



▶ LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

De nombreux·se·s salarié·e·s, et particulièrement les femmes, subissent des inégalités d'accès à l'emploi, de rémunération ou de promotion.

C'est pourquoi la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un enjeu prioritaire pour empêcher les différentes formes de discrimination et limiter les situations d'inégalité. Il appartient donc aux différent·e·s acteur·rice·s de l'entreprise de promouvoir un environnement de travail dénué de toute discrimination. La prise en charge de la thématique de l'égalité à l'échelle de l'entreprise impose de réfléchir d'une façon globale aux différentes situations qui alimentent les formes d'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes. A cette fin, les différents engagements doivent être articulés sur les principaux sujets qui concourent à reproduire les inégalités professionnelles, tels que le déroulement de carrière, la rémunération, les conditions de travail et l'articulation des temps de vie.

Le déroulement des parcours professionnels

illustre les effets du traitement différencié opéré entre les femmes et les hommes. Les inégalités se manifestent très souvent dès l'embauche, puis lors de l'accès aux métiers et au cours des évolutions professionnelles. Limiter et éliminer ces pratiques inégalitaires demeurent l'un des axes d'intervention à réaliser. Etablir une plus grande mixité au sein des entreprises constitue l'un des principaux objectifs pour améliorer l'égalité professionnelle tout au long de la carrière. La multiplication d'actions en ce sens permet de

créer un environnement de travail où les femmes et les hommes sont susceptibles d'accéder indifféremment à l'ensemble des métiers et de partager leurs missions sans qu'il n'y ait d'attribution de postes spécifiques réservés à l'un des deux sexes. La formation et la promotion professionnelle constituent également des leviers permettant de valoriser les compétences

“ **promouvoir un environnement de travail dénué de toute discrimination.** ”

de l'ensemble des salarié·e·s et de faire varier les équilibres au sein des entreprises. Cela leur permettra d'acquérir des connaissances pour mieux s'intégrer et évoluer professionnellement sans subir de discrimination liée au sexe comme

c'est le cas du « plafond de verre » qui limite l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

La rémunération est la manifestation la plus visible des inégalités entre les femmes et les hommes. Le montant du salaire annuel moyen des femmes en France est inférieur de 25% à celui de leurs homologues masculins en équivalant temps plein (Insee 2017). Cette situation est la conséquence d'une forte présence des femmes au sein de métiers plus précaires avec une faible rémunération et moins de possibilités d'évolution de carrière. Les inégalités salariales se cumulent tout au long de la carrière professionnelle et ont un impact conséquent au moment de la retraite, pénalisant particulièrement les salarié·e·s de familles monoparentales qui sont très souvent des femmes. C'est pourquoi il est nécessaire d'évaluer en profondeur les données de

l'entreprise afin de détecter et mettre fin à ces inégalités en proposant des mesures de correction et de rattrapage salarial.

Le contexte d'exécution du travail

est souvent à l'origine des inégalités en raison de la pénibilité de certains métiers. Un environnement professionnel dépourvu d'inégalité entre les femmes et les hommes permet une meilleure prise en compte les difficultés des tâches et les conditions de travail de tout·e salarié·e, avec l'objectif de réduire la pénibilité et les risques professionnels. Un engagement orienté vers la promotion de l'égalité professionnelle favorise l'émancipation de tou·te·s les salarié·e·s. À titre d'exemple, l'amélioration des conditions de travail de certains métiers pénibles occupés en majorité par des hommes facilite le travail de l'ensemble des salarié·e·s, en donnant un accès plus simple aux femmes et en pénalisant moins les hommes en fin de carrière.

Les interruptions de travail dues aux contraintes familiales et les demandes d'une plus grande disponibilité des entreprises sont des événements qui influent sur les inégalités entre les femmes et des hommes. Il est impératif de réduire les effets pervers de ces situations fondées sur le mythe du présentisme, en promouvant une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salarié·e·s. Il s'agit là d'actions d'autant plus importantes qu'elles interviennent dans un contexte sociétal où les modes de vie évoluent dans le rapport à l'emploi et aux responsabilités familiales. On assiste à une multiplication des familles monoparentales qui sont plus facilement exposées à la précarité et donc demandeuses d'aménagements d'horaires pour mieux conjuguer leurs contraintes. Une

meilleure répartition des charges familiales entre les femmes et les hommes répond non seulement à une demande d'équité dans le travail, mais correspond également à une volonté des hommes de s'investir davantage dans la sphère privée et familiale. Or, pour soutenir cette démarche il est indispensable de davantage sensibiliser à l'égalité pour permettre aux hommes de s'impliquer dans leur vie familiale et donner ainsi plus de temps aux femmes pour qu'elles puissent s'émanciper personnellement et professionnellement sans être limitées par la prise en charge inégalitaire des tâches familiales.

► S'engager pour évoluer

La promotion de l'égalité professionnelle requiert également d'informer et de sensibiliser les salarié·e·s et le personnel des ressources humaines sur l'importance de briser les stéréotypes qui conduisent à reproduire les inégalités entre les femmes et les hommes au sein des entreprises. Au-delà de l'attention portée à la suppression des agissements sexistes et de toute forme de harcèlement, il demeure important de déconstruire les idées reçues selon lesquelles les femmes seraient moins compétentes ou moins productives. Il faut également combattre l'idée selon laquelle elles seraient moins engagées et assidues dans l'entreprise en raison des congés maternité qu'elles ont pu prendre et du poids des charges familiales.

La mobilisation en faveur de l'égalité professionnelle doit être abordée de façon très large dans l'entreprise. Il appartient aux représentant·e·s du personnel de se saisir de la thématique pour faire évoluer de manière concrète la situation au sein de l'entreprise en proposant des mesures susceptibles d'améliorer les conditions de travail des salarié·e·s. Les

employeurs ont également intérêt à s'approprier l'égalité professionnelle pour en constituer un atout. Il serait irresponsable de marginaliser et discriminer les femmes qui constituent un véritable vivier de talents. Mais l'engagement des entreprises en faveur de l'égalité professionnelle ne doit pas se limiter à donner l'image d'une entreprise « engagée » en signant des chartes ou arborant le label égalité dans un seul objectif de communication.

Le défi de la négociation sur l'égalité professionnelle est de promouvoir une entreprise dépourvue de discriminations où toute salariée puisse travailler dans les meilleures conditions possibles et évoluer dans son parcours professionnel sans subir d'inégalités sexuées.

LES OBLIGATIONS JURIDIQUES

Dans les entreprises 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, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et sur la qualité de vie au travail (L. 2242-1).

Dans les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s, le défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord (L. 2242-8).

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (L. 2242-3).

Les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s sont soumises à une pénalité financière à la charge de l'employeur en l'absence d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation ou, à défaut d'accord, par un plan d'action signé par l'employeur (L. 2242-8).

LE CONTENU DES TEXTES

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu à l'issue de la négociation ou, à défaut, le plan d'action, fixe les objectifs de progression et les actions à mener accompagnés d'indicateurs chiffrés permettant de les atteindre portant sur au moins :

- **3 des 9 domaines d'action** énumérés pour les entreprises de moins de 300 salarié-e-s ;
- **4 des 9 domaines d'action** énumérés pour les entreprises de 300 salarié-e-s et plus.

LES 9 DOMAINES D'ACTION

1. **Embauche**
2. **Formation**
3. **Promotion professionnelle**
4. **Qualification**
5. **Classification**
6. **Conditions de travail**
7. **Santé et sécurité au travail**
8. **Rémunération effective**
9. **Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

La négociation sur l'égalité professionnelle peut avoir lieu au niveau de l'entreprise, du groupe ou, sous certaines conditions, de l'établissement.

**Au
niveau
de l'entreprise**

La négociation en matière d'égalité professionnelle est obligatoire au niveau de l'entreprise dès lors qu'elle comporte un-e délégué-e syndical-e. En son absence, la négociation avec un-e élu-e du personnel ou un-e salarié-e mandaté-e est une possibilité et non une obligation.

AUTRE NIVEAU DE NEGOCIATION

**Au
niveau des
établissements**

La négociation sur le thème de l'égalité professionnelle au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements est possible lorsque :

- ▶ aucun syndicat représentatif dans l'établissement (ou le groupe d'établissements) ne s'y oppose ;
- ▶ et s'il existe des syndicats représentatifs dans chacun de ces établissements.

**Au
niveau
du Groupe**

Lorsqu'un accord est conclu au niveau du groupe sur le thème de l'égalité professionnelle, les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord de groupe sont dispensées d'engager des négociations sur ce thème.

☞ *Les entreprises de moins de 50 salarié-e-s ne peuvent se voir appliquer de pénalités pour défaut de négociation*

L'OBLIGATION DE NÉGOCIER

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où sont désigné·e·s un·e ou plusieurs délégué·e·s syndicaux·ales, l'employeur a la charge d'engager 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 sur la qualité de vie au travail.

La négociation se déroule entre l'employeur (ou son représentant) et la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Cette délégation comprend le·la délégué·e syndical·e de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégué·e·s, au moins deux délégué·e·s syndicaux·ales.

À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative :

- la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives ;
- dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation.

PREMIÈRE NÉGOCIATION/CONVOCAION

Le calcul du délai imparti à l'employeur pour engager la négociation obligatoire dans l'entreprise doit s'effectuer à compter de la date de l'achèvement de la dernière négociation.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation peut préciser le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement (L.2242-10).

L'accord de méthode conclu précise :

- ☑ **Les thèmes** des négociations ;
- ☑ **La périodicité** et le contenu de chacun des thèmes ;
- ☑ **Le calendrier** et les lieux des réunions ;
- ☑ **Les informations** que l'employeur remet au négociateur·trice sur les thèmes prévus par la négociation engagée et la date de cette remise ;
- ☑ **Les modalités** selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

À défaut d'accord, l'employeur engage chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (L. 2242-13).

Lors de la première réunion sont précisés (L. 2242-14) :

- Le lieu et le calendrier de la ou des réunions ;
- Les informations que l'employeur remettra aux délégué·e·s syndicaux·ales et aux salarié·e·s composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation engagée et la date de cette remise.

LES PARTIES PRENANTES A LA NEGOCIATION

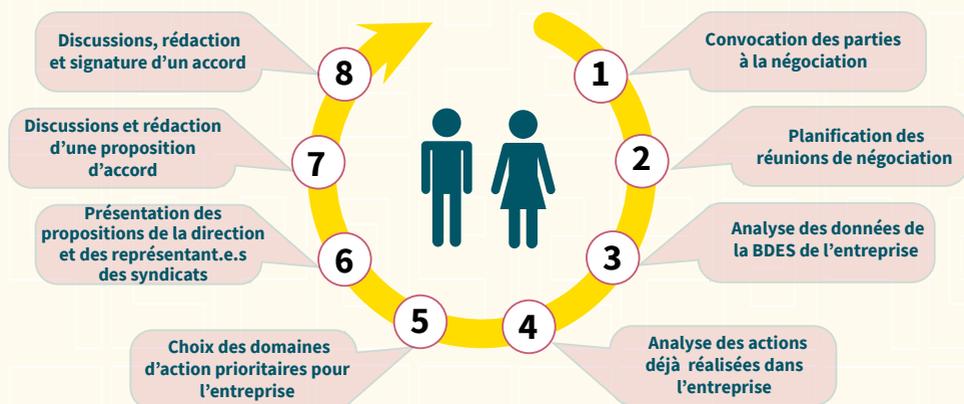
Pour la partie patronale :

- ☞ Le·la directeur·rice ou PDG de l'entreprise ou le·la chef·fe d'établissement
- ☞ Le·la Directeur·rice des Ressources Humaines

Pour la partie salariale :

- ☞ Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel si le CSE n'a pas été constitué).

LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION



☞ Il est possible pour le·la représentant·e du personnel de se faire accompagner par un·e salarié·e.

▶ LA NÉCESSITÉ ET L'INTÉRÊT D'UN DIAGNOSTIC

Le diagnostic est une étape préalable indispensable à la réalisation d'une négociation collective réussie entre les parties. Un accès général à l'ensemble des données de l'entreprise confère une transparence aux informations relatives aux salarié-e-s et aux conditions d'exercice de leur travail (salaire, carrière, maladie...) nécessaires à une négociation équilibrée entre les parties.

Pour chacun des domaines d'action relevant de l'égalité professionnelle, le diagnostic doit indiquer des données relatives à chacune des catégories professionnelles de l'entreprise afin de déterminer les écarts de situation entre les femmes et les hommes.

Certaines informations doivent être obligatoirement fournies par l'employeur et le Code du travail précise les contours en définissant les indicateurs devant être présents dans la Base de Données Économiques et Sociales (BDES).

LES OUTILS À DISPOSITION : Le bilan social, les expertises et la BDES

▶ Le bilan social

Le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes (L. 2312-30).

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salarié-e-s détaché-e-s et le nombre de travailleur-se-s détaché-e-s accueilli-e-s ainsi que sur les conditions de vie des salarié-e-s et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise (L. 2312-30).

Les informations du bilan social sont mises à la disposition de tout-e salarié-e qui en fait la demande (L. 2312-31).

Dans le cadre de la consultation annuelle de la politique sociale de l'entreprise, l'employeur met à la disposition du Comité Social et Économique (CSE) les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, mentionnés au 2° de l'article L. 2312-36, ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut, le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3 (L. 2312-26).

Dans les entreprises qui comptent au moins 300 salarié-e-s, l'employeur met à la disposition du comité social et économique, dans les conditions prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2312-21 ou à défaut d'accord au sous-paragraphe 4, les données relatives à ce bilan social (L. 2312-28).

► Les expertises

Le Comité Social et Économique (CSE) peut faire appel à un-e expert-e habilité-e, dans les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (L. 2315-94).

La décision de recourir à un expert et son choix appartiennent au CSE. À compter de la désignation de l'expert, les membres du comité établissent au besoin et notifient à l'employeur un cahier des charges.

De son côté, l'expert ainsi désigné doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise, dans un délai de dix jours à compter de sa désignation.

Le coût de l'expertise sera pris en charge par l'employeur en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle prévu dans la base de données économiques et sociales.

L'expertise offre un appui aux négociateur-ric-e-s afin d'obtenir le maximum d'indicateurs pertinents pour analyser la situation de l'entreprise et proposer des actions concrètes accompagnées d'indicateurs de suivi efficaces.

► La Base de Données Économiques et Sociales (BDES)

La BDES rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du Comité Social et Économique. Ces informations comportent des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données (L. 2312-18).

- **La base de données est accessible en permanence** aux membres de la délégation du personnel du Comité Social et Économique, du Comité Social et Économique central d'entreprise, et aux délégué-e-s syndicaux-ales (L. 2312-36).
- **Le code du travail prévoit le contenu des informations dans la base de données** pour les entreprises de moins de 300 salarié-e-s (R. 2312-8) et pour les entreprises de 300 salarié-e-s et plus (R. 2312-9).
- **Un accord collectif d'entreprise peut définir l'organisation, l'architecture et le contenu** de la base de données économiques et sociales, les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales (L. 2312-21).
- **La BDES doit indiquer les données différenciées par sexe** et par catégorie professionnelle de nombreux aspects liés aux salarié-e-s de l'entreprise.

LES INDICATEURS OBLIGATOIRES DE LA BDES

La loi précise la liste des indicateurs concernant l'égalité professionnelle. Les données concernant les indicateurs doivent être différenciées selon le sexe.

L'objectif de leur analyse est de détecter les situations d'inégalité dans les différentes situations de l'entreprise. Un regard attentif de ces données s'avère indispensable pour choisir des domaines d'action à développer lors de la négociation pour l'égalité professionnelle.

Les données sont chiffrées et différenciées selon :

- ↳ le sexe
- ↳ la répartition par poste
- ↳ la catégorie professionnelle (ouvrier-e-s, employé-e-s, technicien-ne-s, agent-e-s de maîtrise et cadres, ou les catégories d'emplois définies par la classification ou pertinentes au sein de l'entreprise).

POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉ·E·S

La démarche s'articule à travers plusieurs phases :

- ☑ **Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle** de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale
- ☑ **Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière** en fonction de l'âge, la qualification et l'ancienneté des salarié-e-s
- ☑ **Description de l'évolution des taux de promotion** respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise

POUR LES ENTREPRISES DE 300 SALARIÉ·E·S ET PLUS

Les tableaux suivants répertorient les indicateurs obligatoires sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (R. 2312-9). Ils sont indispensables pour réaliser le diagnostic.

La liste de questions propose des exemples de réflexion pour analyser les données et commencer l'articulation de l'engagement dans les domaines d'action de la négociation (*détaillés à partir de la page 21*).

Conditions générales d'emploi

Indicateurs obligatoires de la BDES

- Répartition par catégorie professionnelle selon les contrats de travail (CDI ou CDD)
- Répartition des effectifs selon la durée du travail (temps complet/partiel)
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail (travail posté, de nuit, horaires variables, atypique)
- Répartition par catégorie professionnelle des congés, selon leur nombre et le type de congés (durée supérieure à six mois)
- Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat
- Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs (retraite, démission, fin de CDD, licenciement, rupture conventionnelle et de période d'essai)
- Répartition des effectifs par catégorie professionnelle
- Répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique

Exemples de questions à se poser

Y-a-t-il un sexe davantage concerné par les emplois précaires (CDD et intérim) ?

Y-a-t-il un sexe davantage représenté dans certaines catégories professionnelles et dans l'encadrement ?

Y-a-t-il un suivi des candidatures spontanées ?

Comment sont répartis les congés parentaux ?

Existe-t-il une différence F/H dans les départs en congé parentaux et dans les motifs ?

Y-a-t-il des catégories professionnelles avec très peu de mixité ? Pourquoi ?

Rémunérations et déroulement de carrière

Indicateurs obligatoires de la BDES

- Nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle
- Durée moyenne entre deux promotions
- Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle
- Ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique
- Ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique
- Age moyen par catégorie professionnelle et par niveau ou coefficient hiérarchique
- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle
- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique
- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge

Exemples de questions à se poser

Comment sont-elles réparties entre les femmes et les hommes ?

Certaines situations professionnelles bloquent-elles les salarié-e-s dans leur promotion ?

La promotion permet-elle un changement de catégorie professionnelle ?

Les promotions sont-elles calculées selon le sexe des salarié-e-s potentiellement concerné-e-s ?

Les éléments de la rémunération sont-ils pris en compte (primes, compléments, heures supplémentaires) ainsi que les avantages en nature (voitures de fonction, logements...)?

Comment sont réparties les primes ?

Existe-t-il une part individualisée dans la rémunération ?

Formation

Indicateurs obligatoires de la BDES

- Nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié-e et par an, par catégorie professionnelle
- Répartition par type d'action (adaptation au poste, développement des compétences) par catégorie professionnelle

Exemples de questions à se poser

Y-a-t-il des différences d'accès à la formation entre F/H ? Et selon le type de formation ?

Le temps de formation est-il pris sur le temps de travail ou en dehors ?

L'accès à la formation des salarié-e-s en CDD, à temps partiel, en horaires décalés est-elle possible ?

Quel est le taux de promotion F/H à l'issue des formations ?

Conditions de travail, santé et sécurité

Indicateurs obligatoires de la BDES

- Répartition par poste de travail selon l'exposition à des risques professionnels
- Répartition par poste de travail de la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches
- Nombre d'accidents de travail, d'accidents de trajet et maladies professionnelles ayant entraîné un arrêt de travail
- Répartition des accidents par éléments matériels (selon les modalités de l'article R. 2323-17)
- Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année
- Nombre de journées d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles
- Maladies :
 - nombre d'arrêts de travail
 - nombre de journées d'absence
- Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail (application de l'article R. 4624-22)
 - nombre d'arrêts de travail
 - nombre de journées d'absence

Exemples de questions à se poser

Y a-t-il un suivi chiffré des prescriptions prévues pour la maternité ?

La pénibilité des agents prend-elle également en compte le travail en open space, les charges de travail, les gestes physiques répétitifs, la manipulation de produits dangereux, toxiques, les horaires pénibles ?

Existe-t-il des différences entre les femmes et les hommes d'une même catégorie professionnelle dans les motifs d'accident du travail ?

Y a-t-il des différences entre les femmes et les hommes d'une même catégorie professionnelle dans le même type de maladies professionnelles ?

Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Indicateurs obligatoires de la BDES

- Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour les congés parentaux
- Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié-e par rapport au nombre de jours de congés théoriques par catégorie professionnelle
- Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- Nombre de salarié-e-s ayant accédé au temps partiel choisi par sexe et par catégorie professionnelle
- Nombre de salarié-e-s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance
- Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Exemples de questions à se poser

Existe-t-il des différences entre catégories professionnelles dans le recours ou la durée du congé de paternité ?

Existe-t-il des métiers pour lesquels il est très difficile d'obtenir des temps partiels ?

Ces postes sont-ils occupés majoritairement par l'un des deux sexes ?

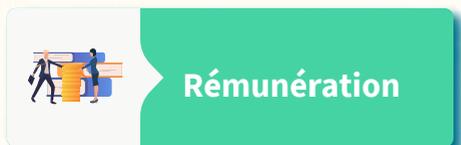
LA STRATÉGIE D'ACTION :

Une fois le diagnostic des écarts de situation établi et analysé, l'étape suivante consiste à déterminer une stratégie d'action pour réduire les écarts constatés avec l'objectif d'affiner et développer les mesures à appliquer.

La stratégie d'action doit déterminer des objectifs de progression pour atteindre l'égalité professionnelle et définir les mesures permettant de les atteindre. Elle évalue annuellement leur application et leur coût et détermine l'échéancier de leur réalisation.

- Faire le bilan des mesures prises au cours de l'année écoulée (et le cas échéant, de l'année précédente)
- Évaluer le niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus
- Motiver les actions prévues non réalisées
- Définir les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés
- Fournir les détails qualitatifs et quantitatifs des mesures permettant d'atteindre les objectifs en évaluant leur coût et l'échéancier de leur mise en œuvre

LES DOMAINES D'ACTION



LES DOMAINES D'ACTION DE LA NÉGOCIATION

Les acteur-trice-s de la négociation relative à l'égalité professionnelle ont le choix entre 9 domaines d'action avec l'obligation d'intégrer la thématique de la rémunération.

COMMENT LIRE LA FICHE DES DOMAINES ?

"Chaque domaine d'action est abordé par un témoignage recueilli dans le cadre d'une enquête sur la négociation dans les entreprises de Nouvelle-Aquitaine. Ce récit permet de fixer le cadre de la thématique abordée".

Un exposé du contexte et des enjeux du domaine d'action permet d'appréhender l'orientation vers laquelle la négociation doit être envisagée.

QUE DIT LA LOI ?

- ➔ Un rappel du droit (non exhaustif) vise à établir la base juridique des actions à mener. Certains droits ne sont pas appliqués et il convient donc de réaliser des actions pour permettre aux salarié-e-s d'en bénéficier.

LES DONNÉES À OBSERVER

C'est une liste des données disponibles dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) de l'entreprise à analyser pour permettre aux acteur-ric-e-s de la négociation de choisir les objectifs et actions à mener.

STÉRÉOTYPES À COMBATTRE

- ⊗ Des exemples de stéréotypes à éviter parmi les préjugés enracinés dans le contexte professionnel
 - ☑ *Des moyens d'action pour intervenir*

► Articuler les mesures



Indiquer un objectif de progression à atteindre par l'engagement de l'entreprise



Détailler des actions permettant de faire évoluer la situation et atteindre les objectifs



Établir des indicateurs chiffrés capables de mesurer l'application des actions et leur impact

1

L'embauche

« Ici on travaille sur des passerelles entre l'entreprise et l'école. Il y a par exemple une action en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes filles et garçons : on accueille dans chaque filiale des collégiens, pour leur faire découvrir différents métiers. La semaine dernière, on a accueilli une collégienne de 4ème pour découvrir les métiers du numérique. On a ouvert nos portes, dans le cadre d'un partenariat avec une association qui fait la passerelle entre entreprises et établissements scolaires sur la découverte des métiers ».

Élodie, Responsable RH d'une grande entreprise de la distribution

Veiller à une égalité de traitement durant tout le processus de recrutement



Le recrutement réalisé par l'employeur ou une personne extérieure doit respecter la vie personnelle des candidat-e-s. En effet, il peut exister des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes dès la formulation de l'offre d'emploi, et encore plus souvent lors de l'entretien d'embauche. Les stéréotypes liés à la disponibilité, à la force physique ou à l'absentéisme jouent un rôle dans le choix des candidat-e-s. La dimension personnelle et familiale est souvent évoquée pour justifier des réticences dans le recrutement, particulièrement pour l'accès aux postes à responsabilité des jeunes femmes. L'idée selon laquelle il y aurait des métiers réservés aux femmes et d'autres aux hommes limite l'accès et la progression avec les mêmes opportunités pour toutes et tous. C'est pourquoi il appartient aux employeurs et aux manager-se-s d'améliorer la mixité des métiers lors de l'embauche.

QUE DIT LA LOI ?

- ➔ L'article L. 1142-1 du Code du travail dispose que nul ne peut :
 - ➔ mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.
 - ➔ refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.
 - ➔ prendre toute mesure en matière de rémunération en considération du sexe ou de la grossesse.
- ➔ L'article L. 1132-1 du Code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

LES DONNÉES À OBSERVER

- ☞ Les recrutements selon le sexe au cours de l'année précédente, dans les différentes catégories professionnelles et les types de contrat.
- ☞ Les départs et leur motif selon le sexe, le type d'emploi et de contrat.
- ☞ L'évolution du taux de recrutement du sexe sous-représenté dans une catégorie professionnelle ou dans l'effectif de l'entreprise.
- ☞ La répartition selon les sexes dans les contrats à temps plein/temps partiel.

STÉRÉOTYPES À COMBATTRE

- ⊖ **“Certains secteurs d'activité sont réservés aux femmes ou aux hommes car il n'y a pas de candidats du sexe sous-représenté”**
 - ☑ *Organiser des campagnes de communication sur les métiers et diffuser des témoignages de salarié-e-s*
 - ☑ *Généraliser un recrutement basé sur les compétences*
- ⊖ **“Les mères de famille sont moins productives au travail car elles sont plus souvent absentes”**
 - ☑ *L'organisation du travail peut se faire en prenant en considération les exigences familiales des parents (ex : pas de réunions tardives)*

DES EXEMPLES D'ACTIONS



Garantir le respect de la non-discrimination à l'embauche



Rédiger les libellés et les contenus des annonces d'emplois sans aucune référence au sexe des candidat-e-s souhaité-e-s



100 % des annonces respectent ce critère



Former les managers aux bonnes pratiques de recrutement, sans discrimination et sans questions intrusives sur la vie personnelle et familiale de tout-e candidat-e



Nombre de managers formé-e-s



Favoriser les conditions de mixité dans tous les métiers de l'entreprise



Recevoir en entretien des candidats du sexe sous-représenté pour un métier donné



Pourcentage ou nombre minimal de candidats du sexe sous-représenté reçus en entretien par catégorie professionnelle du poste proposé



Recruter des personnes du sexe sous-représenté



Augmenter de X % la proportion du sexe sous-représenté parmi les salarié-e-s de la même catégorie professionnelle



Proposer des tutorats pour accéder aux métiers occupés majoritairement par l'un des deux sexes



Nombre de tutorats par année



Evolution de la mixité du recrutement par poste et par année



Demander aux prestataires extérieurs du recrutement de présenter des candidatures mixtes



Rapport entre le nombre d'embauches du sexe sous-représenté et le nombre d'embauches réalisées suite aux indications des prestataires extérieurs, par année



Sensibiliser les établissements d'enseignement général, technique et professionnel aux métiers de l'entreprise pour susciter la mixité des candidatures



Nombre d'actions de sensibilisation par année

2

La formation

« Quand les salarié-e-s, femmes et hommes, ont des formations, l'entreprise leur donne une petite prime s'ils ont des enfants et les horaires de formation ne tombent pas pendant leurs heures habituelles de travail. C'est un peu de soutien pour favoriser la formation et pour montrer que faire une formation ça ne prend rien sur la garde des enfants. A l'entreprise cela ne lui coûte pas beaucoup pécuniairement, mais c'est utile et apprécié. Oh, ils ne donnent pas grand-chose, je crois que c'est 25 euros pour un enfant, puis une trentaine d'euros pour deux et ainsi de suite. Mais ça signifie qu'ils s'engagent sur l'égalité professionnelle ».

Fernando, Délégué syndical d'une entreprise de la distribution

Développer de nouvelles compétences pour améliorer le parcours professionnel



La formation professionnelle permet d'acquies et d'actualiser des connaissances et compétences. Elle sécurise les parcours professionnels, favorise la promotion sociale et facilite le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants.

L'accès à la formation peut être limité par des contraintes familiales. Les personnes en charge d'enfants sont susceptibles de ne pas pouvoir suivre de formations et donc de ne pas bénéficier des mêmes opportunités d'évolution de carrière.

La formation peut se différencier entre les outils d'adaptation et maintien au poste occupé et les opportunités de formation en vue d'une évolution professionnelle.

QUE DIT LA LOI ?

- Aucune distinction ne peut être faite entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation (L. 6112-1). Ce principe de non-discrimination ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, de mesures prises au seul bénéfice des femmes en vue d'établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière de formation (L. 6112-2).
- Les salarié-e-s qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant ont droit à un entretien professionnel au cours duquel ils déterminent avec l'employeur ses besoins de formation (L. 1225-57).
- Les salarié-e-s bénéficient tous les deux ans d'un entretien professionnel avec leur employeur consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle qui comporte des informations relatives à leur compte personnel de formation (L. 6315-1).
- La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

LES DONNÉES À OBSERVER

- ☞ Taux d'accès à la formation par sexe et catégorie professionnelle.
- ☞ Nombre d'heures de formation par sexe.
- ☞ Taux d'accès à la formation certifiante et qualifiante par sexe et type de contrat.

STÉRÉOTYPES À COMBATTRE

- ⊗ Certains métiers sont occupés majoritairement par des hommes car les femmes ne possèdent pas leurs compétences
 - ☑ Une formation qualifiante et diplômante confère une plus grande mobilité aux salarié-e-s et leur donne la possibilité d'évoluer dans l'entreprise
- ⊗ La formation demande un engagement et un effort supplémentaire des salarié-e-s pour se déplacer et s'organiser limitant le choix d'y recourir
 - ☑ L'entreprise doit s'organiser pour proposer des offres de formation adaptées : formations proches du lieu de travail ou en e-learning dans le cadre des horaires de travail et prise en charge de frais de garde d'enfants

DES EXEMPLES D' ACTIONS

Garantir un accès égalitaire aux formations

 Communiquer aux salarié·e·s les différentes formations qui leurs sont accessibles à travers un support de communication *ad hoc*

 Nombre de formations acceptées suite aux propositions par rapport au total des demandes

 Privilégier les formations à proximité du lieu de travail

 Distance moyenne du lieu travail par formation

 Privilégier les formation en *e-learning* pendant les horaires de travail

 Nombre de formations en *e-learning*

Garantir la formation à tou·te·s les salarié·e·s au retour de congé familial

 Permettre la prise en compte des congés de parentalité dans le calcul du Compte Personnel de Formation

 100 % des droits sont acquis

 Proposer aux salarié·e·s de retour de congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation, un entretien spécifique pour faire le point sur la manière dont ils envisagent et leurs besoins en formation

 Nombre d'entretiens mis en place sur le nombre de salarié·e·s concerné·e·s (maternité, etc.)

 Organiser une formation interne de remise à niveau lors de la reprise du travail après une absence prolongée de plusieurs mois

 Nombre de formations de retour mises en place sur le nombre de salarié·e·s concerné·e·s ayant bénéficié de ces dispositions

3

La promotion

« Dans notre entreprise, il y a surtout une volonté d'organiser des formations qui servent uniquement au poste sur lequel se trouve le salarié. Cela signifie qu'il s'agit de formations très spécifiques comme l'utilisation de nouveaux logiciels informatiques ou le permis pour la conduite de chariot. Syndicalement, ce que je regrette, c'est qu'il n'y ait pas de formation pour l'émancipation du salarié, pour qu'il puisse acquérir de nouvelles compétences en vue d'accéder à un poste supérieur. Non, une formation est organisée car il y a un besoin de compétences pour le poste où se situe actuellement le salarié mais jamais par anticipation de son évolution. Je trouve que c'est dommage ».

Julien, Délégué syndical d'une entreprise du commerce

Encourager les employé-e-s à prendre leur carrière en main



Les évolutions de carrière sont basées sur une succession de promotions visant à reconnaître l'engagement des salarié-e-s dans l'entreprise. Les promotions décidées par l'employeur sont parfois sources d'inégalités pour certains salarié-e-s : les femmes, les salarié-e-s à temps partiel ou les délégué-e-s syndicaux-ales qui sont susceptibles d'être pénalisé-e-s en raison du manque de présence ou de disponibilité au sein de l'entreprise. C'est pourquoi, la clarté des critères de promotion professionnelle constitue un élément important pour anticiper les évolutions de carrière et éviter toute discrimination et contestation. La gestion des promotions de chaque salarié-e doit permettre de faire évoluer l'ensemble du personnel d'une entreprise.

QUE DIT LA LOI ?

- ➔ Les salarié-e-s à temps partiel possèdent les mêmes droits que les salarié-e-s à temps complet concernant le droit à un égal accès aux possibilités de promotion de carrière (L. 3123-25).
- ➔ Le droit à la formation tout au long de la vie constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salarié-e-s (L. 6111-1).
- ➔ Aucune salarié-e ne peut être sanctionné-e, licencié-e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de promotion professionnelle (L. 1132-1).

LES DONNÉES À OBSERVER

- ☞ Nombre et taux de promotion par catégorie professionnelle
- ☞ Durée moyenne entre deux promotions
- ☞ Nombre d'entretiens de situation par sexe
- ☞ Évolution de la durée moyenne entre deux promotions chez le personnel féminin/masculin
- ☞ Répartition des promotions par sexe et par âge
- ☞ Nombre de salarié-e-s à temps partiel par sexe et par fonction

STÉRÉOTYPES À COMBATTRE

- ⊖ L'accès aux postes à responsabilités et les promotions sont réservés aux personnes les plus impliquées dans l'entreprise et qui n'ont jamais fait de pause dans leur carrière
 - ☑ Grâce aux formations, tutorats et aux acquis de compétences, toute personne travaillant à temps partiel ou complet et même en rentrant de congé de parentalité peut occuper un poste à responsabilité
- ⊖ Les charges familiales qui pèsent sur les femmes ne leur permettent pas d'accéder à des postes à responsabilité
 - ☑ Il faut appliquer une véritable politique de mixité des emplois et des parcours professionnels pour briser le « plafond de verre » et donner la possibilité aux femmes d'accéder aux postes à responsabilité

DES EXEMPLES D' ACTIONS



Faire converger les taux de promotion des femmes et des hommes à tous les niveaux



Former les managers à l'application d'un processus de promotion fondé sur des critères objectifs garantissant la non-discrimination



Nombre de managers formé-e-s par année



Répartition selon le sexe des promotions internes réalisées par année et par catégorie professionnelle



Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle



Réaliser un entretien avec les salarié-e-s au retour de congé maternité, d'adoption ou parental avec les responsables hiérarchiques et RRH



Nombre d'entretiens de retour de congé par sexe



Vérifier que le temps partiel n'est pas discriminatoire en termes de déroulement de carrière



Contrôler les évolutions des collaborateurs à temps partiel par rapport aux collaborateurs à temps plein



Neutraliser l'impact d'un congé familial sur le calcul de l'ancienneté pour une promotion



Nombre de neutralisation de congé par année



Améliorer la mixité aux postes d'encadrement supérieur et de direction générale



À compétences égales, privilégier les candidatures du sexe sous-représenté



Répartition des embauches entre femmes et hommes (F/H)



Répartition F/H dans les candidatures reçues
Répartition F/H des personnes reçues en entretien



Préparer les salarié-e-s à occuper des postes à responsabilités en développant des parcours d'accompagnement



Nombre de parcours d'accompagnement de salarié-e ayant débouché sur des postes à responsabilité

4

La rémunération

« Nous avons prévu une enveloppe budgétaire pour résorber les écarts de salaires. On l'augmente chaque année et particulièrement cette année, en 2018. C'est une enveloppe budgétaire de 85 000 € dédiée à la réduction des écarts de rémunération, ciblée sur les cadres, où l'on a décelé beaucoup de disparités dans cette catégorie. En faisant un travail d'analyse en fonction du poste, du diplôme, de la qualification, de l'âge et de l'expérience professionnelle nous avons pu trouver les écarts où il y en avait. Il reste à réaliser un contrôle sur l'ensemble des postes de travail de l'entreprise pour évaluer les derniers petits écarts de rémunération qui pourraient subsister ».

Carole, Responsable RH d'une grande entreprise de la distribution

À travail égal, salaire égal



L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une application du principe « À travail égal, salaire égal ». Cependant, la réalité est toute autre et les femmes demeurent encore pénalisées par une rémunération en moyenne inférieure à celle de leurs collègues masculins. La ségrégation dans certains métiers moins valorisés où le temps partiel est la norme, les promotions plus difficiles où la méfiance envers les femmes persiste à les tenir éloignées des postes à forte responsabilité constituent quelques causes des inégalités salariales. Sans mesures de correction, ces disparités dans les salaires se cumulent tout au long de la carrière générant un impact majeur lors de la retraite.

QUE DIT LA LOI ?

- ➔ Tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (L. 3221-2).
- ➔ Nul ne peut prendre une mesure en matière de rémunération en considération du sexe ou de la grossesse (L. 1142-1).
- ➔ En l'absence d'accord collectif déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité, cette rémunération, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié-e-s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (L. 1225-26).

LES DONNÉES À OBSERVER

- ☞ Index d'égalité salariale et ses composants
- ☞ Salaire femme-homme par catégorie professionnelle
- ☞ Augmentations individuelles par sexe à catégorie professionnelle égale
- ☞ Salaire moyen de salarié-e-s revenant de congé parental (par catégorie professionnelle)
- ☞ Nombre de congé de paternité / Nombre de salarié-e-s concerné-e-s par le congé de paternité
- ☞ Nombre de travailleurs à temps partiel

STÉRÉOTYPES À COMBATTRE

- ⊖ Les congés de maternité ne prennent pas en compte les augmentations de salaire pendant l'absence des salariées
 - ☑ *Veiller à octroyer aux salariées de retour de congés de maternité les augmentations dues malgré leur absence pour congé*
- ⊖ Il est préférable que ce soit les femmes qui acceptent de travailler à temps partiel car leur rémunération est moins importante
 - ☑ *Veiller à ne pas proposer aux seules femmes des contrats à temps partiel*

DES EXEMPLES D' ACTIONS



Veiller à l'équilibre salarial entre femmes et hommes occupant un même emploi et à compétences égales



Réaliser un bilan sexué pluriannuel et individuel des évolutions salariales des femmes et des hommes à temps complet et partiel



Nombre de bilans sexués réalisés



Montant des augmentations individuelles par sexe à catégorie professionnelle égale



Prendre des mesures correctrices visant une équité des salaires de base entre femmes et hommes



Adopter et budgétiser une enveloppe de rattrapage salarial



Répartition F/H des bénéficiaires du rattrapage salarial par catégorie professionnelle



Répartition des rattrapages de salaires au sein des différentes catégories de personnel



Assurer l'égalité de rémunération des salarié-e-s au retour de congé familial



Vérifier l'attribution aux salarié-e-s en congé maternité ou parental d'une augmentation de leur rémunération correspondant à la moyenne des augmentations individuelles constatées dans l'entreprise



Salaire moyen de salarié-e-s revenant de congé parental par rapport au salaire moyen des autres salarié-e-s (par catégorie professionnelle)



S'assurer de l'égalité salariale entre femmes et hommes tout au long de la carrière



Sensibiliser le management à l'attribution des augmentations individuelles sans discrimination



Nombre d'actions menées auprès des managers



Nombre de femmes ayant reçu des augmentations individuelles / Nombre d'hommes, par catégorie professionnelle



Favoriser une meilleure répartition de la parentalité entre les femmes et les hommes



Permettre au salarié utilisant un congé de paternité de bénéficier d'un maintien du salaire à hauteur de 100%



Nombre de congés de paternité / Nombre salariés concernés par le congé de paternité



Ne pas tenir compte du congé de paternité dans le calcul des primes d'assiduité



Nombre de congés de paternité / Nombre salariés concernés par le congé de paternité

5

Les conditions de travail

« On nous a donné la possibilité d'aménager notre temps de travail dans le cadre du double label "égalité diversité". J'ai un collègue, Sébastien, qui souhaitait s'investir pour s'occuper de ses enfants, il a pu négocier une arrivée à 8h30 au lieu de 7h30 deux fois par semaine. Cela n'aurait pas été possible sans ce label et la direction aurait pu refuser en se justifiant que "Tout le monde embauche à 7h30 et ton problème extérieur est ton problème". Aujourd'hui non, la direction écoute les problèmes des salarié-e-s et cherche des solutions ».

Christine, Déléguée d'une entreprise du bois

Rendre accessible chaque poste indifféremment aux femmes et aux hommes



La négociation sur l'égalité professionnelle doit prendre en compte les conditions de travail. À cette fin, les aménagements nécessaires à une meilleure organisation du travail doivent être pris pour que les femmes et les hommes puissent travailler dans de bonnes conditions dans les métiers où l'un des deux sexes est surreprésenté. L'organisation du travail ne doit pas être discriminante mais au contraire offrir des aménagements pour permettre aux salarié.e.s des deux sexes d'exercer leur métier dans de bonnes conditions. Les aménagements du lieu de travail, des équipements et des horaires devront être réalisés en portant une attention particulière à la mixité des métiers.

QUE DIT LA LOI ?

- Les salarié.e.s ne doivent pas subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de leurs conditions de travail susceptible de porter atteinte à leurs droits et dignité (L. 1152-1).
- Les salariées enceintes peuvent être affectées temporairement dans un autre emploi si leur état de santé médicalement constaté l'exige (L. 1225-7).
- Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion doivent être négociées ou intégrées dans une charte élaborée par l'employeur (L. 2242-17).

LES DONNÉES À OBSERVER

- ☞ La répartition femme / homme dans les différents métiers de l'entreprise
- ☞ La répartition des accidents de travail par type de poste
- ☞ Le taux d'absentéisme par sexe et type de poste
- ☞ Les passages du temps partiel au temps plein
- ☞ Les actions de sensibilisation des managers à l'amélioration des conditions de travail
- ☞ L'accompagnement de la mobilité géographique des salarié.e.s

STÉRÉOTYPES À COMBATTRE

- ⊗ Il y a beaucoup de femmes dans les métiers de la santé car elles sont parfaitement adaptées aux différentes tâches de soins des patients
 - ☑ *Il faut intégrer plus de mixité dans le secteur de la santé*
- ⊗ Le métier de maçon est beaucoup plus pénible que celui d'assistante maternelle
 - ☑ *Il faut reconnaître la pénibilité physique et mentale de certains métiers qui sont exercés principalement par des femmes*

DES EXEMPLES D' ACTIONS

Améliorer les conditions d'exercice pour tou·te·s les salarié·e·s

La direction s'engage à adapter et améliorer les tenues vestimentaires et les équipements individuels pour tout·e salarié·e (protection individuelle, fauteuil de repos adapté pour les femmes enceintes...)

 Nombre d'aménagements réalisés

Améliorer les conditions pour les salarié·e·s à temps partiel

Rappeler aux managers la priorité légale de passage à temps plein et inversement

 Nombre de managers informé·e·s/Nombre de managers total + proportion de réponses par écrit aux demandes de passage à temps plein ou partiel

Réviser les objectifs professionnels lors des passages à temps partiel afin de les adapter au travail

 Ratio d'objectifs en rapport avec le temps travaillé (par exemple 50% de quotité de travail correspond à 50% des objectifs antérieurs)

Adapter les conditions de travail des femmes enceintes

Prendre en compte les impératifs liés à l'état de grossesse dans la planification des horaires (examens médicaux) et dans l'organisation du travail (sécurité, station debout, port de charge)

 Nombre d'aménagements dans la planification des horaires + nombre d'aménagements dans l'organisation du travail

A partir du 3ème mois de grossesse, faire bénéficier les femmes enceintes d'un temps de pause supplémentaire (20 min le matin et 20 min l'après-midi) payé au salaire normal

 Nombre de femmes enceintes non sédentaires ayant bénéficié d'un temps de pause supplémentaire

Informers les salariées enceintes qu'elles peuvent se rendre aux examens médicaux (prénataux et postnataux)

 100% des femmes ont pu se rendre à leurs examens médicaux

A l'issue de son congé maternité et jusqu'aux 12 mois de l'enfant, permettre à la salariée allaitant son enfant de disposer à cet effet d'une heure par jour (2x 30 min) rémunérée durant les heures de travail

 Nombre de femmes ayant bénéficié de la mesure par année

6

L'articulation des temps de vie

« L'entreprise a fait quelque chose de pas mal pour les aidants familiaux et nous avons signé l'accord. C'est pour les personnes qui s'occupent de leurs parents et qui sont obligées de poser des jours. Ils ont la possibilité de stocker des jours et de les utiliser plus tard. Il y a également la possibilité de donner des jours de repos à des collègues pour les mêmes raisons. Par exemple si un collègue a besoin de trois jours, il va récupérer trois jours que d'autres collègues lui donnent et la direction leur accorde également trois jours. Dans l'entreprise, les congés paternité sont pris. Ça commence à se faire. Le congé "normal" les papas le prennent mais les congés parentaux il y a seulement un papa qui l'a pris. En fait le couple travaille ici. La maman a pris un an et demi et le papa a pris la suite ».

Gérard, Délégué syndical d'une entreprise de la distribution

Le travail ne doit pas empiéter sur la vie personnelle des salarié-e-s



L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale vise à améliorer la vie des salarié-e-s en prenant en compte leurs besoins personnels dans l'organisation du travail. La conciliation des temporalités dédiées à la vie personnelle et professionnelle atténue les préoccupations des salarié.e.s pour leur permettre d'exercer leurs responsabilités parentales. Cela permet également aux salarié-e-s de s'accomplir personnellement en dehors de leur activité professionnelle sans que celle-ci ait un impact sur leur vie privée. Les actions menées dans ce domaine sont nombreuses et concernent particulièrement la flexibilité des horaires et l'aménagement des différents congés de parentalité.

QUE DIT LA LOI ?

- Après la naissance de l'enfant, la loi prévoit un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs (L. 1225-35).
- À l'expiration du congé de maternité, les salarié-e-s (femmes/hommes) peuvent prendre un congé parental d'éducation avec une période d'activité à temps partiel (L. 1225-47).
- Le congé pour enfant malade est ouvert à tout-e salarié-e s'occupant d'un enfant malade ou accidenté, de moins de 16 ans, dont il assume la charge. La durée légale du congé est fixée à 3 jours par an (L. 1225-61). Les conventions collectives peuvent accorder une durée de congé plus longue. Le congé n'est pas rémunéré, sauf si un accord collectif le prévoit.

LES DONNÉES À OBSERVER

- ☞ Le nombre de congés autorisés / Nombre de congés demandés par catégorie
- ☞ Les demandes de temps partiel autorisé / demandes de temps partiel émises
- ☞ Les demandes de passage à temps complet autorisé / demandes de passage à temps complet émises
- ☞ Nombre de congés de paternité pris
- ☞ Nombre d'aménagements des conditions de travail prévu pour diminuer le présentéisme

STÉRÉOTYPES À COMBATTRE

- ⊖ Les hommes prennent peu le congé de paternité en raison de la perte de salaire qui pourrait en résulter et parce qu'il est mal vu de s'absenter de l'entreprise pour un homme
 - ☑ *Encourager la prise du congé de paternité avec une continuité de la rémunération et sensibiliser les hommes au congé parental pour permettre une meilleure répartition des tâches familiales*
 - ☑ *Communiquer sur les droits des salarié-e-s parents pour qu'elles/ils bénéficient des dispositions*
- ⊖ Être très présent dans l'entreprise est valorisant et permet d'obtenir les projets les plus intéressants
 - ☑ *Permettre à toute personne de participer pleinement à la vie de l'entreprise en veillant à organiser les réunions à des horaires compatibles pour tous les salarié-e-s et à confier les projets de travail selon les compétences*

DES EXEMPLES D'ACTIONS

Assouplir l'organisation du travail pour une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

 Assouplir l'emploi du temps en période de rentrée scolaire et permettre d'arriver à une heure plus tardive aux salarié-e-s qui en font la demande

 Nombre de demandes d'adaptation d'emploi du temps et nombre de réponses favorables

 Planifier à l'avance les réunions en établissant ses horaires et en évitant le mercredi et les vacances scolaires afin de prendre en compte les contraintes familiales

 Les réunions se déroulent dans la mesure du possible entre 8h30 et 17h30

 Nombre de réunions planifiées préalablement sur le nombre total

 Faire bénéficier les parents d'enfants de moins de 16 ans de 2 jours supplémentaires de facilités de service par an en cas de fermeture imprévue d'école ou de garderie.

 Nombre de jours dont les salarié-e-s ont pu bénéficier

Accompagner les départs et retours de congés de parentalité

 Réaliser et diffuser un guide de la parentalité dans lequel les salarié-e-s trouveront toutes mesures et droits dont ils peuvent bénéficier

 Nombre de guides diffusés

 Faire bénéficier au partenaire de la femme enceinte d'une autorisation d'absence considérée comme du temps de travail pour se rendre avec elle aux examens médicaux.

 Nombre d'absences autorisées pour l'accompagnement de partenaire aux examens médicaux

 Vérifier la réalisation ou la mise en place d'entretiens suite au congé de parentalité pour évoquer les aménagements d'horaires

 Nombre d'entretiens réalisés sur le nombre total de congés longue durée

Permettre aux salarié-e-s de prendre ses congés annuels selon ses contraintes familiales

 Les managers veilleront à prendre en compte les contraintes familiales : couples de salarié-e-s, familles monoparentales ou personnes divorcées dans l'attribution des congés.

 Nombre de demandes acceptées / Nombre de demandes totales de salarié-e-s

7

Santé et sécurité au travail

« L'entreprise prend en compte la question de la pénibilité du travail et nous sommes tous passés au moins une fois par la formation "geste et posture" faite par un kinésithérapeute. C'est sur quatre demi-journées, il y a un kiné qui vient, qui nous questionne et qui vient voir comment on bosse dans le dépôt. Ils sont toujours en relation avec nos responsables, parce que c'est vrai que l'on porte du poids, c'est pénible, on marche l'équivalent de plusieurs kilomètres par jour, et en fait il va adapter des gestes et postures en fonction de ce que l'on va faire. Je l'ai fait une fois, c'est utile, après, j'avoue que ce n'est pas toujours facile à appliquer. (...) Après on a des réveils musculaires quand on embauche, peu importe l'heure, on doit faire dix minutes sur notre temps de travail des étirements et quelques exercices pour se chauffer. Tout le monde le fait en même temps du coup c'est motivant parce que ça nous force à le faire ».

Sophie, salariée d'une entreprise de la distribution

Améliorer la qualité de vie dans le contexte professionnel



Les conditions de travail ont également un impact sur la santé des travailleuses et travailleurs, c'est pourquoi il est nécessaire de créer un environnement de travail sécurisé et dépourvu de discrimination. Les femmes enceintes sont susceptibles d'être impactées pour effectuer certaines tâches qui deviennent pénibles pendant la grossesse ou lorsque l'exécution de leur travail se déroule de nuit. Cette fatigue peut se ressentir chez de nombreux travailleurs qui sont également sensibles à certaines tâches pénibles dont la répétition peut se manifester par des troubles musculo-squelettiques. Une amélioration de l'organisation et des conditions de travail permet de limiter les accidents du travail.

QUE DIT LA LOI ?

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (L. 4121-1).
- La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi (L. 1225-7).
- L'employeur peut proposer à la salariée qui occupe un poste de travail exposant à des risques déterminés par voie réglementaire un autre emploi compatible avec son état (L. 1225-12).

LES DONNÉES À OBSERVER

- ☞ L'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité
- ☞ Le caractère répétitif des tâches
- ☞ Document unique d'évaluation des risques professionnels

STÉRÉOTYPES À COMBATTRE

- ⊖ Certains métiers à forte pénibilité sont réservés aux hommes
 - ☑ *Les progrès réalisés concernant les matériels de levage ou de portage et les accompagnements positionnels des salarié-e-s permettent aux femmes d'accéder à un plus grand nombre de métiers*
- ⊖ Les femmes enceintes ne peuvent pas travailler dans certaines entreprises utilisant des produits chimiques
 - ☑ *Les risques toxiques sont dangereux pour tout le monde, il est indispensable d'informer et rotéger tout-e salarié-e*

DES EXEMPLES D' ACTIONS

Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salarié-e-s des deux sexes

 Réduire la pénibilité physique des postes de travail (exemple : port de charges)

 Améliorer l'ergonomie (exemple : adoption d'exosquelettes)

 Former les salarié-e-s aux bons gestes (exemple : réveil musculaire, consultation kinésithérapeutes)

 Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre de salarié-e-s concerné-e-s

Améliorer les conditions de travail pour éviter de mettre les salarié-e-s en situation d'échec

 Former les managers à la prévention du harcèlement moral et sexuel au travail

 Nombre d'actions sur le harcèlement moral et sexuel au travail

Diminuer les risques en matière de sécurité au travail

 Réaliser des actions de sensibilisation et d'information sur la santé et sécurité au travail

 Nombre d'actions de sensibilisation

Adapter les conditions de travail des femmes enceintes

 Alléger la charge de travail, les déplacements et les situations de travail pénible des femmes enceintes

 Nombre d'aménagements réalisés

 Référencer des tenues de travail spécifiques pour les femmes enceintes

 Nombre de tenues de travail spécifiques référencées

8

La classification

« Dans notre entreprise où l'effectif est à prédominance féminine, nous avons ouvert les négociations sur les classifications afin de prendre en compte les contraintes des emplois occupés par des femmes. Cela s'est accompagné d'une suppression des intitulés féminins dans les offres d'emploi pour ouvrir ces postes à des hommes ».

Olivier, Responsable RH d'une grande entreprise de la distribution

Une amélioration des classifications pour prendre en compte la mixité des métiers



La classification professionnelle vise à établir un classement des emplois dans chaque branche d'activité selon des méthodes spécifiques. Or, une grande majorité des conventions collectives n'a pas adapté les classifications à l'évolution des métiers. Ces dernières ne prennent pas suffisamment en compte l'égalité professionnelle et la mixité des emplois. Il est donc impératif de revaloriser les emplois à prédominance féminine. C'est pourquoi, les systèmes de classification et d'évaluation des emplois doivent être fondés sur des critères communs de façon à exclure les discriminations fondées sur le sexe. Toutes les caractéristiques attachées à un emploi doivent être prises en compte.

QUE DIT LA LOI ?

- ➔ Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe : « à travail égal, salaire égal » (L. 3221-6).

LES DONNÉES À OBSERVER

- ☞ Descriptions et intitulés d'emplois de la grille de classification
- ☞ Les évolutions professionnelles par sexe

STÉRÉOTYPES À COMBATTRE

⊖ Les métiers à forte prédominance féminine sont la plupart du temps exempts de responsabilités et n'exigent pas de compétences particulières

- ☑ *Valoriser les emplois occupés majoritairement par des femmes en signalant les compétences nécessaires et les besoins de responsabilité*

DES EXEMPLES D' ACTIONS



Revoir les grilles de classification pour détecter une possible sous-évaluation des emplois féminins liés à des représentations stéréotypées des compétences



Requalifier et réévaluer les emplois dévalorisés en raison de leur féminisation



Nombre d'emplois fortement féminisés requalifiés et réévalués



Réduire de « X » % l'écart entre le taux de femmes et le taux d'hommes dans l'encadrement



Requalifier et réévaluer les emplois dévalorisés en raison de leur féminisation



Evolution de % du taux de féminisation de l'encadrement

9

La qualification

« Dans notre entreprise le port de charge et les déplacements d'objets lourds sont à l'origine des différences de qualification des métiers qui n'ont plus de raison d'exister. Les personnes aux caisses déplacent beaucoup de poids chaque jour elles aussi ! Nous avons demandé et obtenu la révision de la qualification des caissières pour atteindre le même niveau des chargé-e-s de la mise en rayon. Ça n'est pas beaucoup en termes d'argent mais c'est important de ne pas faire de discriminations ! »

Fanny, Déléguée syndicale d'une entreprise de la distribution

Une meilleure qualification pour progresser au cours de sa vie professionnelle



La qualification professionnelle peut être définie comme l'ensemble des connaissances, des compétences et des aptitudes nécessaires à l'exercice d'un emploi. Une amélioration du niveau de qualification des salarié-e-s leur permet d'accéder à un plus grand nombre de métiers. Des actions qualifiantes et diplômantes doivent être menées pour parvenir à cet objectif. La liste des éléments de la qualification des postes donne lieu à une formalisation plus ou moins explicite dans les accords négociés par les branches professionnelles.

QUE DIT LA LOI ?

- ➔ Tout-e travailleur-se engagé.e dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme (L. 6314-1).

LES DONNÉES À OBSERVER

- ☞ Nombre de passages à un niveau de qualification professionnelle supérieur, par sexe

STÉRÉOTYPES À COMBATTRE

- ⊗ **La maîtrise des technologies est l'apanage des hommes comme le démontre le peu de femmes dans les filières de formations scientifiques**
 - ☑ *Les actions de sensibilisation dans les établissements d'enseignement secondaire et les formations internes permettent à des femmes d'accéder à des postes techniques*

DES EXEMPLES D' ACTIONS

Encourager la mixité dans l'accès aux qualifications supérieures de l'entreprise



Informar sur les dispositifs tels que la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le bilan de compétence, le Compte Personnel de Formation (CPF) pour accéder à un niveau de qualification supérieur



Nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'une VAE, d'un bilan de compétences, d'un CPF, par sexe



Nombre de passages à un niveau de qualification professionnelle supérieur, par sexe

Favoriser la qualification des postes les moins qualifiés et/ou rémunérés



Proposer une formation qualifiante et/ou diplômante pour les personnes travaillant aux postes les moins qualifiés et/ou les moins rémunérés



Nombre d'actions de formation réalisées, par sexe

Assurer le maintien de qualification des salarié-e-s après un congé familial de longue durée



Mise en place d'actions d'adaptation des salarié-e-s aux évolutions du poste de travail dans les trois mois suivant le retour de congé



Nombre d'actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salarié-e-s aux évolutions de son poste de travail



Nombre d'actions de formation suite à un congé, par sexe

*Dis donc,
tu t'es déguisée en fille
aujourd'hui ?*

*Les filles font mieux
le ménage, du coup on les
laisse faire !*

*Tu as raison, ils font de même
avec moi. Et, parce que je suis de
petite taille, ils m'appellent
le nain !*

*« Ça suffit ! »
Ces collègues qui répètent que
je ne suis pas capable de faire
ce travail parce que je suis une
femme !*

*Qu'est-ce qui t'arrive?
Tu as tes règles?*



LES HARCÈLEMENTS MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

“ *La suppression des inégalités professionnelles ne doit pas se limiter à promouvoir des actions dans le cadre de la négociation collective d'entreprise mais doit également porter sur des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.* ”

L'**agissement sexiste** se définit comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (L. 1142-2-1).

Le **harcèlement sexuel** est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; et sont assimilés au harcèlement sexuel, toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (L. 1153-1).

Le **harcèlement moral** se caractérise par des agissements répétés entraînant une dégradation des conditions de travail des salarié-e-s pouvant porter atteinte à ses droits et à sa dignité, altérer sa santé physique ou mentale ou compromettre son avenir professionnel (L. 1152-2).

► Obligation d'agir pour l'employeur

- Établir les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleur-se-s (L. 4121-1).
- Planifier une **prévention des risques** liés aux harcèlements moral, sexuel et agissements sexistes (L. 4121-2).
- **Prendre en charge le financement de la formation** des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Économique (L. 2315-18).
- Prendre toutes dispositions nécessaires en vue de **prévenir les faits de harcèlement sexuel**, d'y mettre un terme et de les sanctionner (L. 1153-5).
- **Nommer un-e référent-e chargé-e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié-e-s** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises employant au moins 250 salarié-e-s (L. 1153-5-1).
- **Rappeler dans le règlement intérieur** les dispositions relatives aux harcèlements moral, sexuel et agissements sexistes (L. 1321-2).

► Le Comité Social et Économique

- **Désigne un-e référent-e** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité (L. 2314-1 al. 4).
- **Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions** de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes auprès de l'employeur dont le refus doit être motivé (L. 2312-9, 3°).

☞ *Les négociations au niveau des branches professionnelles doivent obligatoirement porter au moins une fois tous les quatre ans sur les modalités de mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (L. 2241-1).*

☞ *L'Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail stipule que les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis et que cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une charte de référence précise les procédures à suivre si un cas survient.*

ACTIONS À MENER CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

« Dans le cadre du label égalité, on avait l'obligation de mettre en place une cellule d'écoute, contre les propos et les actes sexistes. On a donc un petit cahier où les salarié-e-s peuvent signaler les harcèlements ou les agissements sexistes qu'ils subissent, et on a fait une communication, on a diffusé là-dessus. Les ouvrier-e-s font attention, parfois ils disent, "ouh, ça va être dans le cahier". On a réussi à le faire passer avec beaucoup d'humour. Quand on a reçu une jeune femme en intérim, qui avait subi avant des choses pas trop cool dans une tonnellerie, je lui ai expliqué notre politique pendant l'entretien et notamment la politique contre les propos sexistes et je lui ai dit : "mais pour nous ça sera zéro tolérance, zéro tolérance !" »

Céline, Directrice RH d'une entreprise du bois



Afficher l'engagement de l'entreprise à lutter contre le sexisme



Réaliser des campagnes de sensibilisation et rappeler l'engagement dans la communication interne de l'entreprise (intranet, affiches, lettres d'information)



Nombre d'actions de sensibilisation par année



Initier des actions de sensibilisation et de formation à destination des salarié-e-s pour le déploiement d'une politique organisationnelle et de relations sociales, exempte de sexisme.



Nombre d'actions de sensibilisation par année



Mettre en œuvre des actions de formation à destination du personnel encadrant



Nombre de cadres formé-e-s par année



Nommer un-e référent-e égalité dans l'entreprise pour sensibiliser et recueillir la parole des salarié-e-s



Nombre de signalements recueillis par année



Nombre d'actions de sensibilisation par année



Évaluer le climat social de l'entreprise



Réaliser une enquête pour évaluer la perception des agissements sexistes dans l'entreprise et recueillir l'opinion des salarié-e-s



Mesures de la perception des salarié-e-s par sexe et par catégorie professionnelle



Prévenir les actions sexistes



Détailler les actes de « sexisme ordinaire » à éviter dans une charte (remarques et blagues sexistes ; incivilités, marques de mépris, formes de séduction non souhaitées ; réflexions malveillantes, humiliantes liées au sexe de la personne, sur l'apparence physique ; emails, messages, SMS et affichages sexistes)



Diffusion de la charte



Dénoncer les agissements sexistes



Mettre en place un dispositif facilement accessible à tout-e salarié-e (boîte mail, cahier...) en toute confidentialité, pour signaler les épisodes, mêmes légers, d'agissements sexistes et de harcèlement



Nombre de signalements par année



Veiller à la prise en charge des victimes et à faire cesser le harcèlement



Nombre d'actions de sensibilisation par année



Créer un dispositif d'aide (référent-e, cellule d'écoute ou d'alerte) pour rompre l'isolement des victimes garantissant la prise en charge et la confidentialité des déclarations recueillies



Nombre de cadres formé-e-s par année

► L'INDEX DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise est désormais une obligation de résultat et non plus une obligation de moyens.

L'employeur doit prendre en compte l'**objectif de suppression des écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes en publiant **un index sur les écarts de salaires** et en adoptant **des mesures correctives** sous peine de se voir appliquer une sanction pécuniaire lorsque celui est inférieur à 75 sur 100.

L'obligation de publier des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer s'applique à toutes les entreprises d'au moins 50 salarié-e-s. Les effectifs, calculés au niveau de l'entreprise et non de l'établissement, s'apprécient à la date de l'obligation de publication.

Les nouvelles obligations en matière d'égalité salariale

Les 3 obligations de l'entreprise sous peine de sanctions pécuniaires

- **Publication annuelle de l'index**
- **Mise en place de mesures adéquates et pertinentes de correction** et, le cas échéant, la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.
- **Mise en conformité dans un délai de 3 ans**

Les référents égalité professionnelle

La Direccte nomme un ou plusieurs référents dont la mission est d'accompagner les entreprises de 50 à 250 salarié-e-s, à leur demande, pour le calcul des indicateurs et le cas échéant pour la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction (D. 1142-7).

Les principes de l'index de l'égalité salariale

- ☞ Les indicateurs de l'index ont pour objectif de faire progresser les entreprises sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- ☞ L'index est calculé à partir de données déjà existantes dans la Base de données économiques et sociales (BDES).
- ☞ L'index vise à favoriser la transparence au niveau des entreprises en présentant une publication de l'égalité salariale.
- ☞ Les indicateurs doivent permettre d'évaluer la progression de l'index dans le temps.
- ☞ Les indicateurs doivent permettre d'évaluer les efforts pour améliorer le score de l'index

COMMENT FONCTIONNE L'INDEX

L'index de l'égalité salariale permet de mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Plus les entreprises seront performantes sur les 5 indicateurs, plus elles obtiendront de points selon l'importance de l'indicateur, jusqu'à 100 points au maximum.

☞ En dessous de 75 points, les entreprises doivent mettre en place des actions correctrices sous peine de se voir sanctionner financièrement.

► Publication du niveau de résultat

- Les entreprises doivent publier le résultat du calcul de l'index sur leur site Internet au plus tard le 1er mars de chaque année (L. 1142-4). À défaut de site Internet, le résultat est porté à la connaissance des salarié-e-s par tout autre moyen.
- En l'absence de publication de ces informations, la pénalité prévue par l'article L. 2242-8 peut être appliquée dès la première année où le défaut de publication est constaté.
- Les indicateurs et le niveau de résultat obtenus doivent être mis à la disposition du CSE via la Base de Données Économiques et Sociales (D. 1142-5).
- Si certains indicateurs ne peuvent être calculés, l'information du Comité Social et Économique est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés (D. 1142-5).
- L'absence de mise à disposition de ces informations au CSE est susceptible de constituer une entrave au fonctionnement régulier de celui-ci et punie d'une amende de 7500 €.

► Mesures de correction en cas de résultat inférieur à 75 points

- Si le nombre de points obtenus est inférieur à 75, l'entreprise devra mettre en place des mesures de correction adéquates et pertinentes afin d'atteindre au moins 75 au bout de trois ans, le cas échéant en allouant une enveloppe de rattrapage salarial (L. 1142-9 et D. 1142-6).
- Si l'entreprise ne définit pas de telles mesures de correction, la pénalité prévue par l'article L. 2242-8 peut être appliquée.
- Les mesures de correction ainsi que, le cas échéant, les mesures financières de rattrapage salarial, seront négociées avec les partenaires sociaux au sein de l'entreprise, dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- À défaut d'accord, ce montant sera fixé par l'employeur après consultation du CSE.
- Cette décision unilatérale devra être déposée auprès de la Direccte.
- Si la progression et leurs résultats ne sont pas satisfaisants, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale (L. 1142-10 et D. 1142-8 à 14).

▶ CALCUL DE L'INDEX

La suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à poste et âge comparables

Il s'agit de faire appliquer le principe "à travail égal, salaire égal" entre les femmes et les hommes.

L'indicateur compare les rémunérations moyennes des femmes et des hommes, incluant les primes de performance et les avantages en nature. Seules sont exclues les primes liées aux conditions de travail (prime de nuit, heures supplémentaires...) et les primes de départ et de précarité. Les salaires sont calculés en équivalent temps plein.

Qu'est-ce qu'un poste comparable ?

- définition par la classification de branche ou agréée par le ministère
- à défaut, ce sont les 4 catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvrier·e-s, employé·e-s, technicien·ne-s et agent·e-s de maîtrise, ingénieur·e-s et cadres.

La même chance d'avoir une augmentation pour les femmes que pour les hommes

L'objectif est d'inciter les managers à récompenser celles et ceux qui le méritent et non pas uniquement ceux qui le demandent, souvent des hommes. Il s'agit d'éviter les traitements discriminatoires envers l'un des deux sexes lors de l'attribution des augmentations.

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près ou à 2 personnes près.

La même chance d'obtenir une promotion pour les femmes que pour les hommes

Pour contrer le phénomène du « plafond de verre » tout comme la ségrégation d'un sexe dans certains métiers dévalorisés, les entreprises doivent lever les freins aux possibilités d'évolution professionnelle pour chacun des deux sexes.

Le maximum de points est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près ou à 2 personnes près.

Toutes les salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, dès lors que des augmentations ont été accordées en leur absence

Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006. La maternité est le facteur le plus impactant sur la rémunération des femmes tout au long de leur carrière.

Au moins quatre femmes (ou hommes le cas échéant) dans les 10 plus hautes rémunérations

Plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes. L'objectif est donc d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.



LES ACTIONS CORRECTIVES

1

Supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes



Diminuer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en allouant une enveloppe de rattrapage salarial sur 3 ans, dont le montant est négocié au sein de l'entreprise entre les différent-e-s acteur-ri-ce-s.

Rééquilibrer les écarts relevés dans la BDES en allouant un rattrapage financier adéquat aux personnes pénalisées et en réalisant des augmentations conséquentes de salaire pour diminuer les écarts au bout de 3 ans.

2

Appliquer la loi concernant les augmentations au retour du congé de maternité



Vérifier l'attribution des augmentations salariales de toutes les salariées de retour de congé de maternité.

3

Attribuer des augmentations individuelles de façon équitable entre femmes et hommes



Attribuer sans discrimination de sexe les augmentations individuelles et le vérifier avec la BDES. Inclure dans l'analyse de l'attribution sexuée les primes ordinaires et extraordinaires.

4

Attribuer des promotions de façon équitable entre femmes et hommes



Attribuer sans discrimination de sexe les promotions professionnelles dans les différentes catégories professionnelles et le vérifier avec la BDES.

5

Mettre en place un vivier permettant d'assurer une juste représentation des deux sexes à la tête de l'entreprise



Encourager les promotions du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations, s'il y a plus de 6 personnes du même sexe, effectuer au moins une promotion d'un profil de personne du sexe sous-représenté.

☞ **Mesurer le niveau de résultat au regard des indicateurs**

▶ LA RÉDACTION DU PRÉAMBULE

La rédaction d'un préambule permet de présenter de façon succincte **les objectifs et le contenu de l'accord**. Il doit permettre d'améliorer la lisibilité et la bonne compréhension du texte et de situer l'accord sur l'égalité professionnelle dans un contexte plus large.

C'est pourquoi, il est important **d'expliciter les principes d'égalité et de non-discrimination** en rappelant leur importance et leur place dans l'entreprise. Le préambule doit également apporter des éléments d'information sur les questions sociétales liées à l'égalité professionnelle (comme la mixité, l'interdiction des agissements sexistes, la parité etc.) et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale de l'ensemble des salarié·e·s.

Un rappel des dispositions légales et réglementaires en vigueur permet de rappeler les obligations de l'employeur et tenir les salarié·e·s informé·e·s. Des précisions relatives aux négociations ayant eu lieu sur la thématique (Accords Nationaux Interprofessionnels) et aux conventions collectives de branche applicables à l'entreprise permettent de délimiter le contexte dans lequel l'accord doit être appliqué.

C'est également l'occasion de **situer le contexte économique et social** dans lequel l'entreprise évolue. Le secteur d'activité a une incidence sur la situation entre les femmes et les hommes qu'il peut être intéressant de préciser. La taille et la situation économique de l'entreprise sont également importantes car elles préfigurent les actions qui pourront être réalisées.

“ Le préambule a pour mission de présenter les objectifs à atteindre pour l'entreprise et les différents axes et priorités choisis dans le texte pour y parvenir. C'est également l'occasion de faire un rapide bilan concernant l'application des mesures décidées précédemment en matière d'égalité professionnelle. ”

▶ Comment le rédiger ?

- Expliciter les principes d'égalité dans l'entreprise
- Rappeler les dispositifs juridiques ainsi que les autres sources qui donnent les indications sur la prise en charge de la thématique (convention collective, ANI...)
- Présenter un bilan de la négociation collective de l'entreprise avec les accords signés sur des thèmes similaires
- Décrire le contexte économique et social de l'entreprise
- Présenter les domaines prioritaires et les actions qui seront mis en place

▶ LE SUIVI DES ACCORDS COLLECTIFS

La négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle ne doit pas se limiter à la rédaction d'un texte, les parties en présence doivent envisager des engagements dans la durée. C'est pourquoi il est important de stipuler des formes de suivi pour apprécier la bonne application des mesures et des indicateurs chiffrés. Le suivi est indispensable pour évaluer les effets de l'accord et articuler de nouveaux objectifs lors de la future renégociation pour opérer les ajustements nécessaires.

L'ORGANISATION DU SUIVI

La loi a prévu que l'accord organise un suivi en exigeant que chaque domaine d'action stipule des objectifs chiffrés, les actions et des indicateurs de suivi. Il appartient aux négociateur-ric-e-s de respecter ce dispositif qui va permettre de fixer la cible à atteindre avec des moyens déterminés et une évaluation des résultats.

Organe responsable du suivi

Obligation de mise en place au sein du CSE d'une commission égalité professionnelle pour les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s. Elle prépare les délibérations du comité dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Composition de la commission ou du comité

- Membres du CSE titulaires ou suppléant-e-s et salarié-e-s
- Le-la président-e est obligatoirement un membre du CSE

À défaut / Il serait pertinent de :

- ☞ Instituer un Comité de suivi *ad hoc* de l'accord égalité professionnelle
- ☞ Nommer un-e référent-e égalité professionnelle dans l'entreprise qui soit formé-e sur le sujet

Organisation du suivi par l'organe

La périodicité des réunions

- ☞ Au moins une réunion par an

Les documents à fournir (par l'employeur)

- ☞ Les indicateurs chiffrés
- ☞ Les informations de la Base de données Économiques et Sociale

Un tel dispositif de suivi facilitera l'évaluation des mesures prises dans l'accord et permettra d'organiser la renégociation avec des informations précises.

▶ LA COMMUNICATION SUR LES ACCORDS COLLECTIFS

Dépôt et publicité des accords collectifs

La partie la plus diligente des organisations signataires notifie l'accord à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature (L. 2231-5).

L'accord doit être déposé sur une plate-forme auprès de la DIRECCTE ce qui donne lieu à un récépissé de dépôt.

L'accord doit être déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel l'accord a été conclu (D. 2231-2).

Depuis le 1er septembre 2017, les accords doivent être rendus publics et publiés dans une base de données nationales consultable sur internet (L. 2231-5-1).

L'employeur doit communiquer aux salarié-e-s par tout moyen sur le lieu et les modalités de consultation des accords.

Informers les salarié-e-s

Il est important de donner de la visibilité aux mesures prescrites dans les accords en informant les salarié-e-s. Une bonne sensibilisation contribue à la bonne compréhension du texte par les salarié-e-s. La publicité du texte permet aux salarié-e-s de s'approprier le sujet et pouvoir suivre les engagements de l'entreprise sur l'égalité professionnelle.

Comment informer les salarié-e-s ?

- ☑ *Afficher une synthèse des mesures principales de l'accord ou du plan d'action dans différents lieux de l'entreprise malgré la suppression de l'obligation légale.*
- ☑ *Diffuser l'informations auprès des salarié-e-s par l'intranet de l'entreprise ou par courriel.*
- ☑ *Signaler l'existence du texte au même endroit que la publicité de l'index d'égalité salariale de l'entreprise et faire le lien entre ces deux objets.*

▶ LA SENSIBILISATION

La politique en faveur de l'égalité professionnelle se concrétise également par la sensibilisation de l'ensemble des personnes travaillant dans l'entreprise afin qu'elles s'approprient la thématique. Il appartient aux représentant-e-s du personnel et à la direction de l'entreprise de soutenir la démarche en articulant des mesures appropriées lors des négociations.

La sensibilisation à l'égalité professionnelle se réalise par la rédaction et l'affichage de chartes de bonne conduite indiquant les pratiques non discriminatoires de l'entreprise et les

possibilités proposées aux salarié-e-s de mieux articuler leur temps personnel et professionnel.

Il est également envisageable d'organiser des campagnes d'information précisant de manière explicite la volonté de prévenir les discriminations et de briser les stéréotypes qui contribuent à reproduire et renforcer les inégalités.

Les actions de sensibilisation visent à montrer à tou-te-s les salarié-e-s l'importance de la thématique qui ne peut être cantonnée aux coulisses de la négociation obligatoire.

▶ LE SERIOUS GAME : EN QUÊTE D'ÉGALITÉ

Un outil de sensibilisation pour la promotion de l'Égalité professionnelle femme-homme.

Parmi les actions visant à déconstruire les idées reçues qui alimentent les discriminations, nous proposons le *serious game* de sensibilisation : *En Quête d'Égalité*.

L'équipe de recherche a réalisé, avec l'entreprise CCCP, un *serious game*. Il s'agit d'un outil de sensibilisation des salarié-e-s pour lutter contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. L'objectif est d'apprendre à les identifier et à agir par des formes d'actions possibles pour les éliminer.

En Quête d'Égalité propose au joueur de se mettre à la place d'un DRH récemment recruté dans l'entreprise avec l'obligation de restaurer de bonnes conditions de travail en agissant sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

Le joueur aura la charge d'examiner les situations existantes entre salarié-e-s pour faire apparaître des indices permettant de révéler les inégalités présentes et mettre en lumière les comportements liés aux stéréotypes couramment véhiculés.

À la fin des évaluations, le joueur aura la possibilité de dépenser les points accumulés pour adopter des actions d'amélioration et accroître la satisfaction de tout-e-s les salarié-e-s de l'entreprise. Dans cette phase, les joueur-se-s se projettent dans le rôle de négociateur-ice pour évaluer le contexte de l'entreprise afin de choisir les mesures susceptibles d'être reprises dans le cadre d'un accord collectif.

Une jauge symbolisant l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise augmente en fonction de l'évaluation des situations.



► **La négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle**

La fiche de présentation de la négociation et les documents indiquant les bonnes pratiques du Ministère du Travail

☞ <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/articLe-la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle>

► **Outil diagnostic égalité**

Les conseils de l'ANACT pour réaliser une analyse chiffrée permettant d'articuler les mesures en faveur de l'égalité professionnelle

☞ <http://www.aractidf.org/egalite-hommes-femmes/ressources/loutil-diagnostic-egalite-de-laract>

► **Formation à l'égalité professionnelle. Guide pour les entreprises du Conseil Supérieur à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes**

☞ <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/formation-a-legalite-professionnelle-nouveau-guide-pour-les-entreprises-la-roue-de-la-formation/>

► **Egalité femmes - hommes, mon entreprise s'engage. Guide à destination des TPE et PME**
Un guide spécifique pour les petites entreprises du Ministère du Travail

☞ <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-egapro-tpepme>

► **Kit pour agir contre le sexisme du Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle**

☞ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

► **Consulter les accords d'entreprise déposés à la Direccte** pour suivre les textes sur l'égalité professionnelle dans des contextes similaires (sélectionner thème de l'accord : « autres dispositions Egalité professionnelle »)

☞ <https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>

Introduction	3	Les harcèlements moral ou sexuel et les agissements sexistes	53
Les enjeux de l'Égalité professionnelle .	8	Obligation d'agir pour l'employeur	54
S'engager pour évoluer	9	Le Comité Social et Économique	54
Les obligations juridiques.....	11	Actions à mener contre le harcèlement sexuel	55
La nécessité et l'intérêt d'un diagnostic	15	L'index d'égalité salariale	57
Le bilan social	15	Publication du niveau de résultat	58
Les expertises	16	Mesures de correction en cas de résultat inférieur à 75 points	58
La Base de Données Économiques et Sociales (BDES)	16	Calcul de l'index	59
Les domaines d'action	23	La rédaction du préambule.....	61
L'embauche	25	Comment le rédiger ?	61
La formation	28	Le suivi des accords collectifs.....	62
La promotion	31	La communication sur les accords collectifs.....	63
La rémunération.....	34	La sensibilisation	63
Les conditions de travail	37	Le « Serious Game : En Quête d'Égalité »	64
L'articulation des temps de vie.....	40		
Santé et sécurité au travail	43		
La classification.....	46		
La qualification	49		

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les personnes rencontrées lors des entretiens réalisés dans le cadre des projets de recherche EGAPRO et EPAq. Cela nous a permis de récolter les informations nécessaires à la rédaction de ce guide.

EQUIPE DE RECHERCHE EPAQ

Guillaume Santoro
Juriste, Chargé de recherche au CNRS - Responsable du projet

Gautier Debruyne
Ingénieur d'étude au CNRS

Denis Giordano
Sociologue, Post-doctorant au CNRS

Kodjo Agossou Assigbe
Assistant de communication au CNRS

Credits images : freepik.com

www.epaq.fr - Info@epaq.fr

Détecter les inégalités femmes-hommes
dans l'entreprise

En Quête d'Égalité



Rendez-vous sur

www.epaq.fr



COMPTRESEC
Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale



Ce projet est cofinancé par le
Fonds social européen dans le
cadre du programme
opérationnel national « Emploi
et Inclusion » 2014-2020