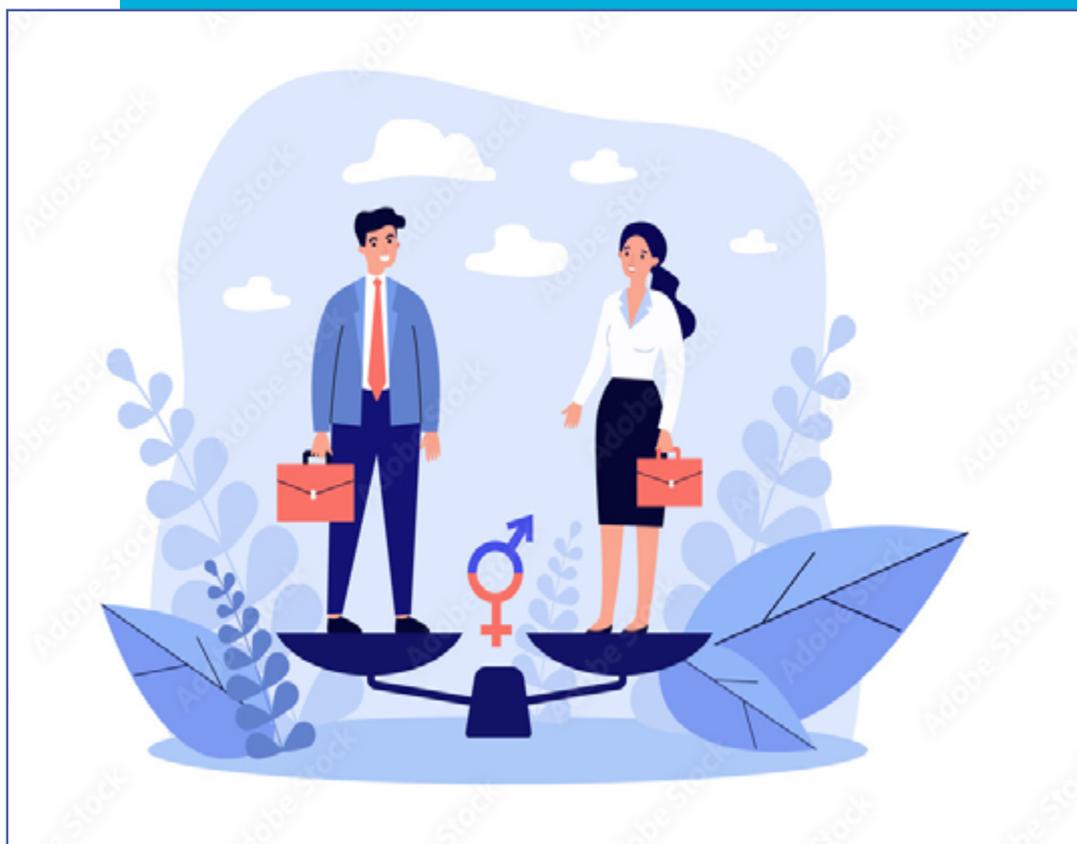




ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Les BONNES PRATIQUES
pour réaliser un ACCORD
ou un PLAN D'ACTION ENGAGEANT**





1. LÉGISLATION APPLICABLE

Les entreprises relevant de la négociation obligatoire doivent engager 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 la qualité de vie et des conditions de travail (L. 2242-1 du Code du travail). À défaut d'accord sur la périodicité, les dispositions supplétives imposent de négocier chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de cette négociation, l'article L. 2242-3 du Code du travail dispose que l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères **clairs, précis et opérationnel**, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leurs coûts.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés non soumises à l'obligation de négocier, l'employeur a l'obligation d'être couvert par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sous peine d'une pénalité financière (L. 2242-8 du Code du travail). Cette obligation est à distinguer de l'obligation d'ouvrir des négociations dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier.

L'article R. 2242-2 du Code du travail dispose que l'accord ou le plan d'action fixe les **objectifs de progression** et les **actions** permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salariés, et sur au moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus.

Ces domaines d'actions sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Le domaine de la rémunération effective doit être **obligatoirement** abordé par l'accord ou le plan d'action.

■ **L'embauche** est un thème qui peut être abordé sous divers angles, de la mixité dans les politiques de recrutement à la sensibilisation des différents acteurs à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

■ Les mesures prises en matière de **formation** ont pour objet de donner un égal accès aux femmes et aux hommes à la formation, qu'il s'agisse de limiter l'impact des déplacements ou de la prise en charge des frais de garde pendant les formations pour faciliter l'organisation parentale.

■ Le thème de la **promotion professionnelle** vise à instaurer une plus grande mixité en favorisant la mobilité entre les métiers et favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

■ La **qualification professionnelle** correspond aux connaissances et compétences nécessaires pour l'exercice d'une activité professionnelle. Le développement des formations et mobilités permet d'atteindre une plus grande mixité au sein des entreprises.

■ La **classification** des emplois opère un classement des emplois. Celle-ci dépend principalement de la branche, l'accord d'entreprise doit veiller à promouvoir la mixité et lutter contre les discriminations sexistes.

■ Le domaine des **conditions de travail** aborde des thématiques très larges de l'organisation du temps de travail à des sujets plus techniques relatifs à l'environnement de travail.

■ Le thème de la **santé et sécurité au travail** est essentiel dans l'amélioration de la mixité.

■ La suppression des écarts de rémunération constitue les principales mesures prises en matière de rémunération effective. Elles concernent le niveau des salaires à l'embauche, les augmentations et l'attribution des primes.

■ Le thème de **l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale** aborde l'impact des congés liés à la parentalité, l'organisation des réunions de travail ou encore les questions financières relatives aux gardes d'enfants.

Les objectifs et les actions sont accompagnés **d'indicateurs chiffrés**.

■ **L'objectif de progression** est le but à atteindre. Il est identifié par un diagnostic des problématiques présentes dans l'entreprise.

■ Les **actions** sont des mesures prises pour atteindre les objectifs. Elles doivent être prises en corrélation avec l'objectif et dépasser le simple rappel à la loi.

■ Les **indicateurs chiffrés** doivent permettre de faire un diagnostic de la mise en œuvre et de la réussite des actions. Ils constituent la base d'informations nécessaires pour renégocier les prochaines actions.





2. RÉSULTATS D'ÉTUDE

Une étude de 100 textes relatifs à la négociation sur l'égalité professionnelle signés par des entreprises situées dans les différents départements de la région Nouvelle-Aquitaine a été réalisée pour apprécier leur contenu (choix des domaines d'action, objectifs, actions et indicateurs).

82
accords
collectifs

La présence de 82 accords collectifs (et 18 plans d'action) démontre le choix des employeurs de s'orienter très majoritairement vers la négociation collective.

L'analyse du contenu des textes fait ressortir une fréquence des domaines d'action dans l'ordre suivant : Rémunération (95), Recrutement (81), Formation (77), Articulation des temps de vie (70), Promotion (49), Conditions de travail (33), Santé sécurité au travail (11) et Classification (3). Il y a peu d'explications et de justifications des choix opérés. Les signataires ont parfois exprimé la volonté de reconduire les thématiques abordées dans les textes précédemment signés.

Les thématiques de la rémunération, recrutement, formation et articulation des temps de vie sont les principaux sujets abordés en raison de la facilité qu'il y a d'élaborer des actions en faveur de l'égalité professionnelle. Le faible nombre du domaine classification est dû à la prise en charge de la thématique par les accords de branche, les accords collectifs d'entreprise ayant peu de prise sur

le sujet. Les domaines d'action articulation des temps de vie et conditions de travail sont souvent confondus, ce qui explique le faible nombre de ce dernier.

La thématique de la santé sécurité au travail est peu abordée car mal connue. Or, des mesures en faveur des femmes dans ce domaine sont susceptibles d'améliorer la mixité des emplois.

Concernant les dispositifs devant figurer dans chaque domaine d'action, à savoir les objectifs, actions et indicateurs, l'obligation est formellement respectée. Les mesures sont présentes dans pratiquement tous les textes, mais elles ne sont pas toujours très précises. Il y a souvent une confusion entre les objectifs et les actions et une grande majorité d'actions sont des rappels de dispositifs législatifs existants qui doivent déjà être respectés. Les actions ne sont donc pas valides au regard de l'obligation de négociation et de couverture. L'analyse des textes fait apparaître la reprise dans les textes des bonnes pratiques élaborées par le ministère du travail avec les mêmes formules et intitulés.

Concernant le contenu même des textes, nous avons constaté une faible mobilisation des outils de diagnostic : rapport de situation comparée, BDESE, indicateurs d'un précédent texte, index de l'égalité professionnelle alors qu'une obligation de chiffrage est prévue.

3. EXEMPLES DE MESURES PROPRES À CHAQUE DOMAINE D'ACTION

Pour chaque domaine action, nous avons relevé dans les textes étudiés des actions non valides car elles contiennent seulement des rappels à la loi.

Afin de comprendre quel dispositif adopter, nous présentons les objectifs de progression, actions et indicateurs chiffrés les plus pertinents observés dans les textes.

Certaines observations (figurant en italique dans les tableaux ci-dessous) ont été ajoutées pour compléter les mesures relevées afin que les textes soient plus clairs, précis et opérationnels.

RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Les actions du type : « Veiller à ce que les rémunérations proposées à l'embauche soient équivalentes entre les femmes et les hommes » ne sont pas valides car l'article L. 3221-2 du Code du travail dispose déjà que « *tout employeur assure, pour un même travail pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ».

Il en est de même des actions qui prévoient que les rémunérations des salariées absentes pour congé de maternité soient majorées au retour du congé.

En effet, l'article L. 1125-26 du Code du travail dispose qu'« *en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémuné-*

ration des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, 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 salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».



OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
Suivre le classement des salariés au moment de leur entrée dans l'entreprise et tout au long de leur vie professionnelle dans l'entreprise au travers des changements de groupe dans la grille de la convention collective	Remise d'un tableau de bord mensuel au travers duquel apparaît toutes les entrées CDI par métier, par date d'entrée et leur classement intégrant la répartition H/F	Nombre de salariés H/F ayant obtenu une promotion / Effectif total H/F ayant droit à une promotion
Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au moment des augmentations individuelles	Sensibiliser les managers, sur le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération et sur les situations d'écarts identifiés avant l'octroi des augmentations individuelles	Nombre de campagnes de sensibilisation réalisées Année N – 1 / Année N
Faciliter la parentalité au moment des naissances	Maintien du salaire net pendant la durée totale du congé paternité	Nombre de salariés ayant demandé un congé paternité année N-1 / année N
Neutraliser l'impact de la maternité sur les salariées cadres	Maintenir le salaire des salariées cadres en congé maternité dont le salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale	Nombre de salariées cadres en congé maternité Nombre de salariées cadres ayant réellement bénéficié du maintien de salaire
Neutraliser l'impact de la maternité sur les salariées	Supprimer la condition d'une ancienneté d'un an pour le maintien de salaire dans le cadre d'un congé maternité	Nombre de salariées en congé maternité Nombre de salariées ayant réellement bénéficié du maintien de salaire

ARTICULATION DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

L'action qui prévoit qu' « au moment de son retour de congé maternité la salariée aura un entretien avec le responsable sur les modalités de retour, les besoins en formation et les souhaits d'évolution ou de mobilité » n'est pas valide puisqu'elle est déjà prévue par l'article L. 1225-27 du Code du travail.

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
Promotion de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale Faciliter le partage des obligations familiales sans trop s'éloigner du marché du travail	Communication annuelle au moyen d'une note d'information renseignant les différents congés et dispositifs existants liés à la parentalité dont peuvent bénéficier toutes les personnes en CDI et en CDD	Nombre de campagnes de communication sur les dispositifs de congés liés à la parentalité Année N – 1 / Année N
Permettre aux salariés de bénéficier d'un parcours professionnel suite à l'arrivée d'un enfant	Prise en charge des frais réellement encourus pour la garde des enfants de moins de 10 ans lorsqu'une formation est organisée en dehors des horaires de travail du salarié à temps partiel ou en télétravail	Nombre de demandes de prise en charge des frais de garde d'enfants Nombre de prise en charge Année N – 1 / Année N
Promouvoir l'articulation des temps de vie Pour éviter les risques de désocialisation ou d'inflation du temps de travail	Développer le « télétravail » de manière régulière ou occasionnelle, en ouvrant la négociation d'un accord sur le télétravail avec les partenaires sociaux puis en sensibilisant les salariés et les managers au télétravail	Accord négocié et nombre de diffusions auprès des managers et salariés
Améliorer les temps de déplacement pour un meilleur équilibre entre les différents temps de vie	Développer des modes de réunions évitant les déplacements (visioconférence, téléconférence, etc.)	Nombre de réunions réalisées en visioconférence / Nombre de réunions en présentiel chaque Année
Faciliter l'exercice de la parentalité dans la petite enfance	Participation au développement des crèches interentreprises	Nombre de places de crèches attribuées aux salariés Année N – 1 / Année N





RECRUTEMENT

Les actions mentionnant que « *Les offres d'emploi, internes et externes, doivent s'adresser sans distinction aux femmes et aux hommes* » ou que « *La définition du contenu des tâches et des modalités d'organisation du travail ne doivent pas constituer un facteur direct ou indirect*

de discrimination » ne constitue pas des actions valides. Il s'agit d'un rappel des dispositions légales de l'article L. 1132-1 du Code du travail qui interdit les sanctions ou discriminations directes ou indirectes en matière de recrutement.

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
Sensibilisation des acteurs du recrutement aux enjeux de la mixité et la non-discrimination	Sensibilisation des agences d'intérim, cabinets de recrutement, écoles, managers, équipes RH sur la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise	Nombre de campagnes de communication réalisées chaque année
Information auprès des publics du sexe sous représenté dans les filières techniques pour accroître la mixité de ces métiers	Renforcer la participation aux événements de recrutement et d'emploi des femmes afin d'encourager les femmes à s'orienter vers les filières informatiques et technologiques	Nombre de participations à des événements extérieurs chaque année
Maintenir une communication externe des engagements et politiques d'égalité professionnelle pour déconstruire les stéréotypes	Communication externe des ambitions en matière d'égalité professionnelle par la publication de témoignages écrits ou vidéos de collaboratrices mettant en avant leur parcours lors de journées symboliques telles que la Journée internationale des droits des femmes	Nombre de communications externes réalisées Année N - 1 / Année N
Développer la mixité au niveau des stagiaires	Favoriser l'accueil des stagiaires femmes ou hommes dans les domaines d'activité où ils sont sous représentés et en faire une source de recrutement possible	Nombre de stagiaires femmes et hommes accueillis Année N - 1 / Année N
Rééquilibrer les recrutements externes et internes via la recherche de candidatures mixtes	Chaque fois que possible, étudier la candidature d'au moins une femme ou d'au moins un homme dans les métiers peu représentés par les femmes ou par les hommes	Nombre de candidatures du sexe sous représenté / Nombre de recrutements du sexe sous représenté chaque année





FORMATION PROFESSIONNELLE

« Assurer un accès égal à la formation pour les femmes et les hommes » ne constitue pas une action valide car l'article L.1132-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires en matière de formation. Il s'agit d'un rappel à la loi.

Il en est de même d'une action qui propose un entretien après un congé parental pour faire un bilan et un suivi de formation, dispositif prévu par l'article L. 1225-57 du Code du travail.

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
Former les salariés à l'égalité professionnelle	Sensibiliser les managers en développant des formations sur la diversité et l'égalité des chances	Nombre de managers formés / Nombre de managers au sein de l'entreprise chaque année
Permettre aux recruteurs de mener leur recrutement conformément aux principes définis par le service ressources humaines en matière de non-discrimination et d'égalité professionnelle	Élaboration d'un guide du recrutement, à l'attention des managers, qui recense les pratiques, techniques et procédés mis en œuvre au cours des différentes phases de recrutements	Nombre de campagnes de diffusion réalisées Année N – 1 / Année N
Faciliter l'accès des femmes aux postes d'encadrement	Enrichir l'offre de formation pour favoriser le développement du leadership des femmes	Nombre de formations sur le leadership réalisées Année N – 1 / Année N
Promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques traditionnellement occupés par des hommes et inversement	Financement d'actions de formation spécialement dédiées au personnel féminin pour accéder à des fonctions de conductrice poids-lourds	Nombre d'actions de formation mises en place réalisées Année N – 1 / Année N
Faciliter l'accès à la formation	Privilégier la formation à proximité du lieu de travail pour les salariés ayant des contraintes familiales	Nombre de formations réalisées sur le site de l'entreprise / Nombre total de formations chaque année
Faciliter l'accès des formations aux salariés chargés de famille	Adresser aux salariés parents d'enfants en bas âge les convocations aux sessions de formation professionnelle suffisamment tôt avant la date de la formation Délai de prévenance : 15 jours à 1 mois	Nombre de salariés ayant bénéficié de convocations préalables / nombre de convocations ayant respecté le délai de prévenance fixé chaque année





PROMOTION PROFESSIONNELLE

L'action « veiller à ce que le sexe ne soit pas un obstacle à la promotion » n'est pas une action valide.

mesure discriminatoire, directe ou indirecte en matière de promotion professionnelle.

En effet, elle reprend les dispositions légales prévues dans l'article L. 1132-1 du Code du travail qui interdit toute

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
Assurer à l'ensemble des salariés un égal accès à la promotion professionnelle	Formation des managers pour les aider dans l'évaluation et le développement des potentiels présents dans leur équipe	Nombre de managers formés à l'évaluation et au développement de leurs équipes / Nombre de managers dans l'entreprise chaque année
Augmenter la mixité et la représentation des femmes au sein des fonctions à responsabilité et notamment du top management	Déploiement de parcours de formation dédiés aux collaboratrices managers pour contribuer au développement de leur singularité et de leur potentiel. Les accompagner dans la levée de certains freins et soutenir leur évolution de carrière à des postes de responsabilité ou fonctions clés	Nombre de formations dédiées aux femmes managers pour les accompagner dans leur évolution de carrière Année N – 1 / Année N
Suivre les demandes d'évolution professionnelle au cours de chaque année en intégrant la partition femme/homme	Développer les actions de communication autour des possibilités de promotion ouverte dans l'entreprise en permettant une visibilité des postes ouverts à promotion	Nombre d'actions de communication relatives aux possibilités de promotion mises en place Année N – 1 / Année N
Faciliter la vie familiale des salariés mutés	En cas de mutation interne au groupe, l'entreprise propose au conjoint (mariage ou PACS) du salarié muté un suivi par un cabinet de placement financé par l'entreprise	Nombre de conjoints accompagnés suite à une mutation interne Année N – 1 / Année N

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
Suivre les mesures mises en place pour réduire le nombre d'accidents du travail, d'invalidité et de maladies professionnelles de l'entreprise en y intégrant la répartition femmes/hommes	Élaboration d'un tableau de suivi des accidents, invalidité et maladies professionnelles sur les thèmes manutention et port de charges au cours de l'année N intégrant la répartition H/F décliné par : métiers, services, sexe, de manutention et port de charges, nombre de jours d'arrêt, enquête réalisée, protection individuelle ou collective mise en place, mesures mises en place	Nombre d'enquêtes réalisées sur l'année / Nombre d'accidents du travail total sur l'année
Former 100 % des salariés sur les Troubles Musculo-Squelettique du dos Pour diminuer l'absentéisme et développer la mobilité des salariés	Développer la prévention sur les risques liés à la manutention, par un déploiement des formations gestes et postures sur les services concernés	Nombre de formations gestes et postures sur les TMS par sexe et par service / Nombre de salariés ayant participé
Poursuivre les actions de sensibilisation interne en termes de risques liés aux postes de travail	Assurer l'articulation entre la thématique de la santé et la sécurité au travail et de l'égalité professionnelle dans l'entreprise en relayant les campagnes institutionnelles de communication relatives à la santé et la sécurité dans l'entreprise	Nombre d'actions de sensibilisation réalisées Année N – 1 / Année N



CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
Réduire l'écart de représentation entre les femmes et les hommes dans les métiers d'encadrement	Promouvoir le recrutement et la promotion du sexe sous-représenté dans l'encadrement	Nombre de changements de niveau de classification répartis par sexe <i>Année N – 1 / Année N</i>
Améliorer la connaissance des salariés concernant la classification de leur emploi	Informers les salariés et les managers sur le dispositif de classification de l'entreprise	Nombre de campagnes d'information sur le système de classification <i>Année N – 1 / Année N</i>

CONDITIONS DE TRAVAIL

L'action prévoyant que « *la salariée bénéficie pendant sa grossesse d'autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires* » n'est pas valide.

En effet, l'article L. 1225-16 du Code du travail dispose que la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Il s'agit donc d'un rappel d'une disposition légale existante qu'il convient d'appliquer.

En revanche, la réduction de l'horaire journalier de travail d'une salariée enceinte n'est pas une obligation légale. Les conventions de branche et d'entreprise sont donc susceptibles d'organiser les conditions de travail de la femme enceinte.

OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS
Maintenir l'emploi des femmes enceintes et réduire l'absentéisme prénatal	Introduire un renfort par le biais d'un recrutement supplémentaire dans le service afin d'alléger la charge de travail de la salariée enceinte	Nombre de personnes recrutées pour alléger le travail des femmes enceintes / <i>Nombre de salariées enceintes déclarées</i>
Aménager le temps de travail des femmes enceintes	Diminution du temps de travail de 20 minutes par jour à partir du cinquième mois de grossesse	Nombre de diminution du temps de travail des femmes enceintes / Nombre de femmes enceintes déclarées
Aménager 2 postes de production, un en 2023 et un en 2024 pour les rendre mixte	Mener des études ergonomiques des postes non mixtes en production pour les rendre mixtes	Nombre d'heures passées par des intervenants externes et internes pour rendre les postes mixtes <i>Année N – 1 / Année N</i>
Informers les salariés sur les temps de travail	Information des salariés sur les conséquences d'un passage à temps partiel au regard des conséquences sur la rémunération et acquis sociaux dont la retraite	Nombre d'informations diffusées sur les conséquences du passage à temps partiel <i>Année N – 1 / Année N</i>
Améliorer les conditions de travail des salariés en luttant contre le sexisme <i>pour permettre une plus grande mixité et mobilité des salariés</i>	Sensibiliser les managers sur l'importance d'adapter la charge de travail et les objectifs au temps de travail de leurs collaborateurs et collaboratrices	Suivis des indicateurs de charge de travail et de conciliation des temps de vie dans les formulaires spécifiques

"Ce guide est issu d'une étude de la négociation collective relative à l'égalité professionnelle réalisée par Guillaume Santoro, Juriste et Chargé de recherche CNRS / Université de Bordeaux, sur demande de la DREETS Nouvelle-Aquitaine - Pôle T, Mission animation et pilotage du système d'Inspection du travail."

Responsable éditorial
Jean-Guillaume Bretenoux
Directeur régional

Coordination éditoriale
Pierre Fabre
Chef du pôle Politiques du travail
Lauriane Catala
Chargée des politiques travail en faveur des égalités professionnelles

Rédaction
Guillaume Santoro
Juriste et Chargé de recherche CNRS
Université de Bordeaux

DREETS Nouvelle-Aquitaine
Immeuble le Prisme
19, rue Marguerite Crauste
33074 BORDEAUX cedex

dreets-na.polet@dreets.gouv.fr

Maquettage :
Service Communication Dreets Nouvelle-Aquitaine