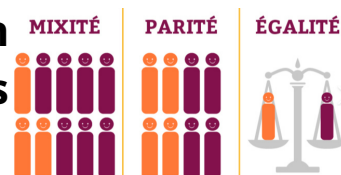




NEWSLETTER EGALITE PROFESSIONNELLE - N° 10

8 mars 2024

Exemples d'objectifs et d'actions engageantes en matière d'égalité professionnelle, issus d'accords collectifs



La présente newsletter a pour objet de porter à votre connaissance des actions inspirantes susceptibles d'alimenter la négociation de vos futurs accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou vos prochains plans d'action.

Pour ce faire, après avoir examiné 16 accords conclus dans différentes entreprises françaises, nous vous livrons des objectifs et des actions qui nous paraissent intéressants, en particulier certaines actions non prévues par la loi, d'autres apportant une plus-value à celle-ci.

Si plusieurs de ces accords, signés très majoritairement en 2023 pour une application au 1^{er} janvier 2024, entendent poursuivre des actions déjà menées, ils prévoient de les renforcer ou d'en mettre en place de nouvelles.

Nous précisons encore que ces accords ayant été déposés, vous pouvez les consulter sur le site www.legifrance.gouv.fr

■ Renforcer la mixité dans le recrutement, dans l'encadrement

Les entreprises ci-après ont choisi de faire progresser la mixité au niveau des emplois où les femmes sont sous-représentées ainsi qu'au niveau de l'encadrement.

Parmi les actions permettant d'atteindre cet objectif, il est prévu de valoriser des métiers accessibles aux femmes via des actions de communication, en externe notamment auprès des jeunes, et

en interne, en faisant témoigner des femmes occupant un emploi habituellement tenu par des hommes, ou qui ont été promues cadre.

👉 **ENGIE HOME SERVICES** (accord du 13 mars 2023) : Accroître la part des femmes dans l'entreprise au niveau des emplois techniques où les femmes sont sous-représentées, et de l'encadrement.

L'entreprise se fixe des objectifs chiffrés à atteindre (25 % de femmes dans l'effectif global ; 30 % de femmes cadres) et décline des actions pour y parvenir, notamment des formations pour la filière RH et les directeurs d'agence, la fourniture d'équipements adaptés tenant compte des morphologies différentes entre les femmes et les hommes.

👉 Le **groupe Pochet**, spécialisé dans la fabrication de flacons de parfum pour l'industrie du luxe (accord du 8 juin 2023) prévoit que les cabinets de recrutement présentent, à compétences égales, des candidats femmes et hommes ; que pour ce faire, des règles de fonctionnement seront définies ; de faire témoigner des femmes dans des salons emplois ; de présenter aux femmes du groupe les métiers les plus souvent occupés par des hommes ; de faire découvrir ces métiers aux élèves de collèges et de lycées, montrant ainsi leur accessibilité à tous.

👉 **RENAULT GROUP** (accord du 20 octobre 2023) entend recruter, à l'issue de l'accord, 50 % de femmes en stage et 50 % de femmes en alternance « tous métiers confondus », 50 % de femmes cols blancs et 25 % de femmes cols bleus, en prévoyant de renforcer sa communication externe en matière d'égalité professionnelle et de mixité notamment sur

les réseaux professionnels et auprès des écoles, de promouvoir les actions du groupe en matière de diversité lors d'événements tels la participation à des trophées dédiés à ce sujet, de sensibiliser régulièrement les acteurs du recrutement.

↳ **LES REGIES DE QUARTIER** : L'accord du 13 décembre 2022 prévoit notamment de mettre en place en interne des « séances d'information découverte d'un métier non mixte afin de faire tomber les préjugés, d'attirer le sexe minoritaire et de faire témoigner par exemple, des femmes occupant un métier particulièrement masculinisé », d'instaurer un binôme lors de la prise de poste pour réduire l'appréhension pour une femme/un homme à se positionner sur un métier très masculinisé/féminisé, de sensibiliser et former au principe de non-discrimination les directions de régies et les gestionnaires RH.

↳ Pour les **Supermarchés MATCH** (accord du 31 mars 2023, qui fait état de la nature des postes sous-représentés par un sexe), l'atteinte de l'objectif passe notamment par la sensibilisation obligatoire des recruteurs sur la non-discrimination à l'embauche.

↳ La **SOCIETE GENERALE** (accord du 18 juillet 2023) « s'efforcera » de présenter ses métiers dans des établissements de formation cibles afin d'inciter davantage de jeunes femmes à s'orienter vers ses métiers masculinisés et inversement, les hommes à postuler dans les filières métiers où il y a plus de femmes, en particulier les métiers commerciaux de la banque au détail.

↳ L'entreprise **BRAINCUBE**, spécialisée dans la maîtrise et le développement de technologies d'amélioration de la performance des entreprises, a prévu la création d'un comité spécifique pour axer le recrutement à destination des femmes.

■ Garantir l'évolution professionnelle des femmes

Cet objectif est généralement traité concomitamment avec celui de la mixité dans le recrutement.

Deux types d'actions inspirantes, correspondantes à cet objectif, sont mises en exergue :

- rechercher en particulier les femmes pouvant évoluer professionnellement,
- les accompagner dans leur mobilité professionnelle.

↳ **ENGIE HOME SERVICES** se fixe là encore des objectifs chiffrés à atteindre (la différence entre le taux de promotion entre les femmes et les hommes ne doit pas être supérieure à 5 % ; atteindre au moins 30 % de femmes cadres dirigeantes et membres dans les instances dirigeantes).

Elle prévoit notamment pour les atteindre, d'accompagner individuellement les techniciennes souhaitant évoluer sur des postes à responsabilités ; pour encourager la mobilité, de communiquer mensuellement une liste de postes à pourvoir via un « flash mobilité » adressé aux salariés par mail et disponible également sur l'intranet.

↳ Le **groupe Pochet** envisage d'initier une « approche personnalisée » si des candidates potentielles ne se sont pas déclarées pour des opportunités de mobilité professionnelle qui pourraient leur correspondre.

L'entreprise veillera aussi à ce que le taux de formation des femmes et des hommes corresponde à la proportion des femmes et d'hommes au sein de la catégorie professionnelle.

↳ **RENAULT GROUP** s'engage à atteindre, d'ici la fin de l'accord, 30 % de femmes sur des postes de management, notamment en valorisant les expériences de mixité réussies :

- actions de communication présentant des « rôles modèles » et faisant état de parcours « inspirants » de femmes au sein du groupe ;
- en communiquant mieux sur l'ensemble des actions favorisant l'évolution professionnelle des femmes (formations pour l'accès à de postes managériaux, partage de bonnes pratiques, etc) ;
- en pérennisant le programme spécifique de mentorat.

↳ La **SOCIETE GENERALE** se fixe l'objectif de 51 % de femmes dans l'encadrement. Pour ce faire, elle prévoit notamment de sensibiliser les managers et les RH, de veiller à ce que la proportion de femmes parmi les promus, soit au moins égale (avec un écart de plus ou moins 3 points) à la proportion qu'elles représentent dans l'effectif considéré, d'examiner les situations des femmes de plus de 45 ans ayant eu au moins un enfant.

↳ **MICROMANIA** (accord du 11 mai 2023) se fixe un objectif de 25 à 30 % de femmes dans l'effectif total et s'engage à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour que la proportion de femmes promues sur la durée de l'accord corresponde à minima à leur proportion au sein de l'effectif total.

■ Garantir l'égalité de rémunération

Quelques accords traitent de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avec l'octroi d'une enveloppe de rattrapage salarial.

↳ La **SOCIETE GENERALE** met en place, à compter de 2024, une méthode permettant de mieux repérer les écarts de rémunération : il s'agira de comparer chaque année au 30 avril, au sein de chaque « business unit », par emploi et par niveau de classification, la rémunération de chaque femme ayant au moins un an d'ancienneté, par rapport à la rémunération globale moyenne des hommes.

S'il est identifié un écart supérieur à 5 %, l'entreprise procèdera à une analyse approfondie, et si l'écart est injustifié, elle effectuera une révision salariale, un budget étant dédié à la résorption des écarts de salaire de base.

↳ De même, l'**Institut national de l'audiovisuel (INA, accord du 23 août 2023)** prend en considération au sein de chaque « emploi » (comportant au moins 3 femmes et 3 hommes), les rémunérations des femmes présentant un écart supérieur à - 5 % à la médiane de l'emploi, inexpliqué par l'âge ou l'ancienneté.

Elle procède à une analyse du parcours individuel de la salariée et à une revalorisation salariale en l'absence d'explication objective.

Cet établissement public s'engage à solliciter chaque année, une enveloppe budgétaire de rattrapage salarial.

↳ Les sociétés du **groupe Pochet** doivent s'assurer que les augmentations individuelles de salaire et l'attribution de primes individuelles sont similaires pour les femmes et les hommes. Toute décision d'augmentation faisant apparaître un écart non justifié devra être motivée. En outre, la période d'absence correspondant à la durée légale du congé maternité, adoption ou paternité est neutralisée dans le calcul de la rémunération variable.

Un état des lieux des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit être réalisé dans chaque société, au sein de panels composés d'au moins 10 femmes et 10 hommes.

↳ Les **supermarchés MATCH** accordent une enveloppe de 200 000 € dédiée à la réduction des écarts de salaire injustifiés sur la durée de l'accord.

■ Favoriser l'exercice de la parentalité



De nombreuses actions visent une meilleure prise en compte la parentalité au sens large :

↳ Un congé menstruel d'un jour par mois, mis en place par l'entreprise **BRAINCUBE**, sur simple présentation d'une attestation sur l'honneur précisant être dans l'incapacité de travailler ce jour-là.

↳ Un congé menstruel et pour pathologies chroniques et épisodiques de 13 jours rémunérés par an, après 6 mois d'ancienneté, sur présentation d'un certificat médical, renouvelable chaque année, est prévu par l'association "**Les spectacles sans gravité-L'AERONEF**" (moins de 20 salariés). Pour sa mise en œuvre, le salarié avertit le responsable de secteur (appel ou SMS) et double l'information le même jour ou lors du retour d'un e-mail auprès de la direction.

↳ Campagnes de communication et d'information des salariés sur l'impact de l'endométriose sur le quotidien professionnel (**RENAULT GROUP**)

↳ Pour les femmes enceintes, des réductions d'horaires, l'instauration de pauses ou l'augmentation de leur durée (les **REGIES DE QUARTIER, SAFRAN**, dont l'accord est entré en vigueur le 1^{er} octobre 2023, **AMAZON France Logistique**, accord du 8 juillet 2021), télétravail élargi aux femmes enceintes ou augmenté (un nombre de jours plus importants leur est accordé) (**SOCIETE GENERALE, groupe Pochet**)

↳ Des aménagements d'horaires au retour d'un congé maternité/adoption via le recours temporaire au temps partiel à 70 % (**RENAULT GROUP**)

↳ Prolongation du congé de maternité de 2 semaines rémunéré à 100 % (**RENAULT GROUP**)

↳ Un congé de paternité avec maintien de la rémunération à 100 % pour l'**INA** et pour **SAFRAN** (sans condition d'ancienneté) ; 100 % de la rémunération nette pendant les 15 premiers jours (ou 18 en cas de naissances multiples) pour **RENAULT GROUP**.

↳ Un congé supplémentaire pour les parents d'enfants en situation de handicap : 3 jours d'absence rémunérés par année civile (**AMAZON France Logistique**) ; 2 jours rémunérés et fractionnables en demi-journées (applicable également au conjoint bénéficiant d'une reconnaissance de handicap) (**KIABI, accord du 1^{er} septembre 2021**)

↳ Un service de crèche interentreprises pour l'**INA** ; un nombre de places mises à disposition et financées par l'entreprise **SAGEMCOM** (accord du 26 juin 2023) ; aide à la recherche de solutions de garde collective ou à domicile via un prestataire externe ainsi que des places en crèche pour la **SOCIETE GENERALE**.

↳ Indemnité mensuelle de garde (20 €) le samedi, en raison « du peu de structures ouvertes » ce jour-là et des coûts supplémentaires susceptibles d'être engagés (**SOCIETE GENERALE**)

↳ Cofinancement des CESU (**SAGEMCOM**)

↳ Indemnisation plus favorable que la loi ou la convention collective des « jours garde d'enfants malades » (**SAGEMCOM**)

↳ « Guide de la parentalité à 360 ° » pour soutenir la parentalité, celle-ci devant « être appréhendée sous toute ses formes : du désir d'enfant à la petite enfance, jusqu'à l'accompagnement des parents vieillissants », élaboré et diffusé par l'entreprise, sur l'intranet et remis à chaque salarié concerné par l'une des situations (**SAGEMCOM**).

■ Lutter contre les discriminations, les violences sexuelles et sexistes au travail, les violences conjugales

Cet objectif paraît d'autant plus important que selon le dernier **rapport du Haut Conseil à l'Égalité** entre les Femmes et les Hommes (HCE) de novembre 2023, résultant d'une enquête réalisée à l'occasion de la journée nationale contre le sexisme, le 25 janvier, « Le sexisme commence à la maison, continue à l'école et explose en ligne » (présidente du HCE).

Selon le HCE, il convient de traiter les comportements sexistes tout en s'attaquant à ses racines, notamment en régulant les stéréotypes sur le web.

En effet, les comportements sexistes sont en augmentation, notamment chez les jeunes hommes. Il est constaté par ailleurs que « plus l'engagement en faveur des femmes s'exprime dans le débat public, plus la résistance s'organise. »

Ainsi, 9 femmes sur 10 déclarent avoir personnellement subi une situation sexiste.

Pour 28 % des hommes entre 25-34 ans, « Les

hommes sont davantage faits pour être patrons », contre 9 % des hommes entre 50-64 ans. 52 % des hommes pensent qu'« On s'acharne » sur eux.

Ci-après, quelques **actions inspirantes** visant à lutter contre la discrimination, les violences sexuelles, sexistes et conjugales :

➤ Campagnes de communication et d'information des salariés : sur sa politique zéro « discrimination » (dispositif d'alerte, signaler des agissements sexistes, contact référent zéro discrimination, etc), sur les violences conjugales (**RENAULT GROUP**).

➤ Afin de prévenir les comportements inappropriés sur les lieux de travail, les violences domestiques et/ou intrafamiliales au sein et hors de l'entreprise, informer les salariés sur les comportements inappropriés, communiquer régulièrement sur ces sujets, développer la culture du dialogue, relayer les campagnes nationales sur les violences domestiques, faciliter les démarches des victimes en leur permettant notamment de s'absenter temporairement de leur travail ou en prenant en charge leurs frais d'hébergement d'urgence sur 3 mois dégressifs (**SOCIETE GENERALE**).

➤ Afin de prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, relayer les campagnes nationales ou ministérielles de prévention par des informations dans la rubrique dédiée dans l'intranet (**INA**) ; développer des informations collectives dans ce domaine, informer le personnel sur son droit d'alerte et de retrait, faciliter la parole des victimes et leur écoute (désignation d'une personne de confiance, information sur les aides extérieures) (**les REGIES DE QUARTIER**).

➤ En cas de violences conjugales ou intrafamiliales, saisine de l'assistant social, voire, en cas de risque immédiat, prise de mesures à titre conservatoire : télétravail ou arrêt du télétravail, changement d'affectation ou de situation géographique (**INA**).

■ Promouvoir une meilleure articulation activité professionnelle/vie personnelle et familiale

Deux types d'action se distinguent :

• **L'effectivité du droit à la déconnexion** pour garantir le respect de l'équilibre vie privée et professionnelle dans l'utilisation du numérique :

➤ Mise en place de la charte relative au droit à la

