


A. UNE OPPORTUNITÉ DE DIALOGUE SOCIAL, AU-DELÀ DES PÉNALITÉS ÉVITÉES

Sujet essentiel du dialogue social, l'égalité professionnelle est consacrée comme un thème de négociation important, obligatoire pour toutes les entreprises de 50 salarié-e-s et plus. Il est à noter que depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, cette négociation annuelle obligatoire doit également porter sur la qualité de vie au travail.

Au-delà de la simple conformité juridique, l'engagement de négociations régulières est un moyen privilégié de mettre cette problématique en avant dans l'entreprise, d'y donner un contenu concret autour des objectifs spécifiques de la structure, et d'en assurer le suivi sur la durée.

C'est aussi l'occasion de dynamiser le dialogue entre direction et représentants syndicaux sur un sujet de fond.

 **Toutes les entreprises de 50 salarié-e-s et plus** doivent être couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes ou au moins par un plan d'action, pour échapper à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale (C. trav. art. L. 2242-8). Les entreprises non couvertes ne peuvent soumissionner à un marché public.

Enfin, en l'absence d'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle, la NAO sur les salaires effectifs doit également porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (C. trav. art. L. 2242-3).

L'accord UDES du 27/11/2015 rappelle dans son article 10 la préférence des partenaires sociaux quant à la signature d'un accord plutôt qu'à l'établissement d'un plan d'action.

 L'existence d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle ne dispense pas les entreprises de la branche de se doter de leur propre accord ou plan d'action.

Un dialogue social qui gagne en mixité :

Depuis 2017, les candidatures aux élections professionnelles doivent assurer une représentation des femmes et des hommes proportionnelle à leur présence dans l'électorat.

Les listes devront être composées alternativement d'un-e candidat-e de chaque sexe. On ne peut que recommander une attention équivalente à la mixité des représentant-e-s de l'employeur !

B- COMMENT PRÉPARER ET MENER LA NÉGOCIATION ?

Avec qui négocier ?

Les interlocuteurs habituels sont les membres du Comité Social et Economique (CSE) présents dans l'entreprise. À défaut, la négociation peut être menée avec un-e salarié-e mandaté-e.

Préparer et mener la négociation

Le point d'entrée consiste en une vision commune de la situation dans l'entreprise au moyen de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES), de l'Index Égalité Femmes-Hommes (cf Fiche 3) et de tout autre outil de diagnostic ou tableau de bord utile (cf. Fiche 9).

Dans les entreprises de plus de 300 salarié-e-s, un-e expert-e peut être mobilisé-e par le Comité Social et Economique (CSE) pour appuyer la préparation de l'accord.


Un bon diagnostic avec des données permettant d'éclairer les écarts entre les hommes et les femmes donne une base objective et solide à la formulation des objectifs de progression. Autant que faire se peut, il sera structuré selon les domaines d'action possibles.

Sur la base du diagnostic, il est possible de faire travailler un ou plusieurs groupes, si possible paritaires ou de composition diversifiée, pour élaborer des propositions à destination des négociateurs. Ces propositions pourront être nourries d'exemples issus d'autres associations ou entreprises, et des pistes d'action des différentes fiches de ce Guide.

Que doit contenir le plan d'action ?

- Les objectifs de progression pour l'année à venir.
- Les actions qualitatives et quantitatives définies pour atteindre ces objectifs.
- L'évaluation du coût des actions.

Que doit contenir l'accord ?

 Sans dispositions conventionnelles spécifiques en matière égalité femmes-hommes et QVT, le législateur a prévu que la négociation porte sur les 7 grands domaines suivants:

- L'articulation entre la vie professionnelle et personnelle
- Les objectifs et mesures qui permettent d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (accès à l'emploi, mixité des emplois, déroulement de carrière,...)
- Les mesures de lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,
- Les mesures relatives à l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation d'handicap,
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et complémentaire santé,
- L'exercice du droit à l'expression directe et collective des salarié-e-s sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.
- Les modalités du droit à la déconnexion.

Communiquer sur l'accord ou le plan d'action

L'accord doit être déposé auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil de Prud'hommes.

Suivre l'accord ou le plan d'action

L'accord et/ou le plan d'action sont intégrés à la BDES sur laquelle le Comité Social et Economique est informé régulièrement.

C- QUEL CONTENU POUR L'ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

Exemple de trame d'accord égalité professionnelle

- Préambule : rappel des enjeux de l'entreprise en matière d'égalité F/H : chiffres-clé sur la situation comparée des hommes et des femmes, engagements et mesures déjà en place, situation dans la branche, le cas échéant référence à un accord de branche sur le sujet, rappel sur les modalités de préparation de l'accord (diagnostic partagé, groupes de travail,...).
- Champ d'application : en précisant les publics concernés.
- Domaines d'action : les 7 définis précédemment en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques.
 - Domaine 1 : objectif de progression retenu, actions et mesures pour l'atteindre, indicateurs chiffrés, coût.
 - Domaine 2 : objectif de progression retenu, actions et mesures pour l'atteindre, indicateurs chiffrés, coût.
 - Domaine 3 : objectif de progression retenu, actions et mesures pour l'atteindre, indicateurs chiffrés, coût .
 - Domaine 4 : objectif de progression retenu, actions et mesures pour l'atteindre, indicateurs chiffrés, coût .
 - ...
- Durée de l'accord, date d'entrée en vigueur, modalités de suivi annuel, de révision et de dénonciation.
- Communication au personnel.
- Formalités de dépôt.

Domaine	Objectifs de progression possibles	Actions possibles	Indicateurs possibles
Rémunération effective	Résorber les écarts salariaux	Allouer une enveloppe de rattrapage dans le budget de NAO	Montant de l'enveloppe
	Réajuster la politique de rémunération pour éliminer les écarts	<ul style="list-style-type: none"> Analyser et suivre la répartition par genre des augmentations, primes et avantages individuels Sensibiliser les décisionnaires avant les augmentations annuelles Définir et afficher les salaires à l'embauche Vérifier l'objectivité des critères de fixation du salaire à l'embauche 	<ul style="list-style-type: none"> Résultat chiffré des analyses Durée moyenne entre deux augmentations par sexe Nombre de réunions et de responsables sensibilisés Bilan des salaires à l'embauche par poste et par sexe
	Assurer l'égalité salariale au retour de congé maternité / parental	Assurer le versement des augmentations générales et primes contractuelles aux salarié-e-s de retour d'un congé familial	Salaire moyen des salariés revenant de congé familial par rapport au salaire moyen de la même catégorie
Embauche	Accroître les candidatures du sexe sous-représenté sur les emplois non ou peu mixtes	Diversifier les modes de diffusion des offres d'emploi	Nombre de média de diffusion Nombre de candidatures reçues par sexe
	Assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection	<ul style="list-style-type: none"> Former les recruteurs à la lutte contre les stéréotypes et discriminations Construire collégalement des outils de sélection (grilles d'entretien, tests,...) non discriminantes 	<ul style="list-style-type: none"> X % des recruteurs formés Personnes des 2 sexes impliquées dans la construction des outils Test des outils auprès de salarié-e-s des deux sexes Pourcentage de femmes et d'hommes dans les candidats sélectionnés en proportion des candidatures reçues par sexe (cf. l'article 3 de l'accord UDES du 27/11/2015)
Formation	Rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation	<ul style="list-style-type: none"> Rendre prioritaire l'accès à la formation des salarié-e-s y recourant le moins Privilégier les formations proches du lieu de travail ou de résidence des participant-e-s et intra Développer le e-learning 	<ul style="list-style-type: none"> X % de femmes ou d'hommes participant aux formations / à certaines formations (qualifiantes, ...) Proportion des salarié-e-s de chaque sexe à temps partiel dans les formations suivies
	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'accès des femmes aux métiers techniques ou aux fonctions d'encadrement Promouvoir l'accès des hommes à des métiers féminins 	<ul style="list-style-type: none"> Identifier avec l'OPCO des actions de formation adaptées aux métiers visés et informer les salarié-e-s concernés Mettre en place des périodes de professionnalisation 	<ul style="list-style-type: none"> X % de femmes dans une formation de management ou qualifiant pour un métier technique X % d'hommes dans les formations qualifiantes pour des métiers féminisés
	Former à l'égalité et la lutte contre les discriminations	Monter une formation en interne pour l'ensemble des encadrants et dirigeants	Nombre ou % de dirigeants, cadres formés
Qualification	Renforcer la qualification de salarié-e-s dans les métiers non mixtes et peu qualifiés	Favoriser le départ en formation qualifiante et/ou l'accès à la VAE	Nombre de salarié-e-s des deux sexes ayant obtenu une qualification supérieure
Promotion	Encourager l'accès égal aux opportunités de promotion	<ul style="list-style-type: none"> Former les responsables à la conduite de l'entretien professionnel et leur fixer des objectifs d'appui au développement professionnel de leurs équipes Mener des revues de personnel et étudier par sexe les parcours Étudier les parcours possibles pour certains emplois non-mixtes et réputés « peu évolutifs » par ex. assistant-e 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de responsables formés Nombre de propositions de promotion relayées par sexe en proportion de l'équipe encadrée Durée moyenne par sexe entre deux promotions Bilans et pistes de parcours étudiés Nombre de femmes et hommes ayant obtenu une promotion

Domaine	Objectifs de progression possibles	Actions possibles	Indicateurs possibles
Classification	Vérifier l'application non discriminatoire des critères de classification dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> – Revoir l'évaluation des emplois féminins dits dévalorisés – Mettre en place une commission paritaire et mixte d'interprétation des critères classants sur tout nouvel emploi 	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre d'hommes et de femmes par catégorie et pesée de leurs emplois par critères – Nombre de réunions de la commission
	Réduire l'écart de représentation F/H dans l'encadrement de X %	Promouvoir la promotion ou le recrutement de femmes aux postes d'encadrement	Évolution de la proportion F/H dans l'encadrement
Conditions de travail	Étudier l'impact des conditions de travail pour chaque sexe	Détailler les données du DUERP, de l'absentéisme et des arrêts de travail par sexe	Données disponibles par sexe
	Faciliter l'accès des postes de travail aux salarié-e-s des deux sexes	Mener des études ergonomiques des postes non mixtes	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de postes étudiés – Nombre de postes aménagés – Répartition hommes/ femmes à ces postes
	Encourager un recours équilibré au temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> – Développer les aménagements horaires à la demande de salarié-e-s – Étudier en priorité les possibilités de retour à temps plein en cas d'ouverture de postes 	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de salarié-e-s H/F à temps plein et temps partiel, dont temps partiel choisi – Nombre passages à temps plein / partiel par sexe
Articulation vie professionnelle / vie personnelle	Encourager l'accès équilibré des salarié-e-s femmes et hommes aux mesures favorisant la parentalité	<ul style="list-style-type: none"> – Maintenir 100 % du salaire en cas de congé paternité – Sensibiliser les responsables à l'utilisation des congés familiaux par les salarié-e-s des 2 sexes – Améliorer la rémunération et couverture sociale pendant les congés familiaux 	<ul style="list-style-type: none"> – Nombre de salariés bénéficiaires – Nombre de responsables formés – Bénéficiaires par sexe
	Favoriser des modalités flexibles d'organisation du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> – Développer les formules à la carte d'organisation du temps de travail – Développer les postes partagés en binômes – Développer le télétravail, les téléconférences – Mise en place d'une charte des temps 	<ul style="list-style-type: none"> – % de salarié-e-s satisfaits de leur horaire par sexe – % de salarié-e-s par sexe en horaire atypique, télétravail, poste partagé – Charte en place

A ces indicateurs s'ajoutent ou se suppléent ceux de l'Index Égalité Femmes-Hommes (cf Fiche 3).