

The background features two stylized human figures made of layered paper cutouts. On the left is a woman in a purple shade, and on the right is a man in a blue shade. The text is centered over the space between them.

Guide égalité femmes hommes

2025

***GUIDE EGALITE
HOMMES FEMMES
DANS L'ENTREPRISE***

***Stratégies
Et
Négociations***

EDITO

Les femmes représentent moins de 30% des salariés de l'industrie, et ce chiffre stagne depuis 10 ans. Au-delà de ce pourcentage, les femmes dans l'industrie occupent majoritairement des fonctions support et sont souvent exclues de la conception et de la production. Enfin, elles restent peu présentes dans les fonctions de direction (environ 15% des comités exécutifs).

La place des femmes dans l'industrie est un enjeu de société, mais c'est également un enjeu de compétitivité pour nos entreprises. L'ambition d'une industrie française toujours plus dynamique et solide ne peut se réaliser en se passant de la moitié de la population et donc des talents. Et les études le prouvent : plus de mixité au sein d'une entreprise, c'est plus de performance économique.

Il ne tient qu'à nous de faire bouger les choses et de mettre les femmes au cœur de notre industrie pour la rendre plus inclusive et plus performante !

INTRODUCTION

Pour FO Métaux atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes s'avère un combat d'une grande ampleur ! Mais tout bel édifice se construit grâce à l'énergie des femmes et des hommes qui le bâtissent au fil des jours.

La mixité en entreprise va au-delà du cadre législatif car elle implique une transformation des fondamentaux de l'entreprise. La mise en œuvre de cet objectif passe par une multitude d'actions et de mesures qui doivent s'inscrire dans la durée pour que les salariés se l'approprient.

FO Métaux considère que le rôle des organisations syndicales, des salariés, des DRH et des managers est la clé dans cette transformation. Le partage de bonnes pratiques est donc un facteur majeur : définir et décliner des mesures en interne, les tester, les évaluer, les ancrer dans l'entreprise ; rien ne peut se faire sans dialogue social.

Ce guide FO Métaux sur l'égalité femmes hommes en entreprise se veut un outil pratique pour tous les acteurs qui souhaitent initier ou renforcer des actions en faveur de l'égalité des sexes.

On peut y retrouver une chronologie du droit des femmes, des définitions utiles, l'importance du chemin parcouru, évaluer l'égalité femmes hommes dans vos entreprises, des conseils pour négocier un accord égalité, des initiatives et bonnes pratiques.

La compréhension des enjeux liés à l'égalité et la lutte contre les discriminations se doit d'être confrontée aux réalités du terrain et de prendre en compte les spécificités des pratiques professionnelles.

FO Métaux est convaincue que l'égalité entre les hommes et les femmes reste aujourd'hui un sujet de société. Si les inégalités d'hier ne sont pas nécessairement celles d'aujourd'hui, la question reste malgré tout sensible et d'actualité.

QU'EST-CE QUE L'EGALITE HOMMES FEMMES ?

C'est la possibilité pour chaque individu, quel que soit son sexe, de bénéficier de possibilités et chances égales dans la vie ! Notre Constitution française du 4 octobre 1958, dans son article premier, stipule que « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée ».

Et depuis le 23 juillet 2008, cet article premier ajoute : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Cela ne signifie pas que les hommes et les femmes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne dépendent plus du fait d'être nés de l'un ou l'autre sexe.

Or nous sommes en 2025 et l'égalité Femmes Hommes n'est pas encore atteinte dans notre réalité quotidienne ; les inégalités persistent.

Le long chemin des droits des femmes.

1789 : La Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne est publiée : « **La femme naît libre et demeure égale à homme en droit** ».

1791 : La femme de lettres Olympe DE GOUGE, publie la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. « **La femme a le droit de monter à l'échafaud, elle doit également avoir celui de monter à la tribune** », prône l'article 10. Les revendications concernent alors les droits civiques l'éducation et l'accès au travail.

1804 : Le Code Civil fait de la femme une mineure, sous la domination de son mari.

1836 : Organisation de l'enseignement primaire pour les filles.

1876 : La journaliste et première suffragette Hubertine AUCLERT fonde l'association « **Le droit des femmes** » qui se bat pour l'égalité.

1900 : Ouverture du barreau aux femmes : Jeanne CHAUVIN devient la première avocate.

1907 : La loi permet aux femmes de disposer librement de leur salaire.

1909 : Le congé de maternité de 8 semaines est créé, sans rémunération.

1911 : Instauration de la journée internationale dédiée à la lutte pour le droit des femmes : le 8 mars.

1938 : Suppression de l'incapacité civile : les femmes peuvent s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur mari.

1944 : Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité par ordonnance.

1946 : Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est inscrit dans le préambule de la Constitution.

1947 : Germaine POINSO-CHAPUIS est la première femme nommée ministre, à la Santé publique et de la Population.

1965 : Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

1967 : Loi NEUWIRTH qui autorise la contraception.

1970 : **La loi supprime la notion de « chef de famille » du Code Civil.** Le congé de maternité est indemnisé à 90% par l'assurance maternité au lieu de 50%.

1972 : La loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes introduit le principe « **à travail égal, salaire égal** ».

1974 : Création du Secrétariat d'Etat à la **Condition Féminine occupé par Françoise GIROUD.**

1975 : A l'initiative de l'ONU, **1975 est l'année internationale de la femme.** La loi VEIL autorise l'**IVG** pour une période probatoire de 5 ans. Ouverture du premier refuge pour femmes battues, à Clichy. **La loi instaure le divorce par consentement mutuel.**

1983 : **La loi ROUDY sur l'égalité professionnelle.**

1987 : La loi du 27 juillet instaure l'égalité des parents dans l'exercice de l'autorité parentale.

1989 : Une circulaire lance la première campagne nationale d'information et la création des commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes.

1990 : **La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.**

1991 : Edith CRESSON est la première femme nommée Premier Ministre.

1992 : La loi définit l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail : harcèlement sexuel.

1993 : La loi du 8 janvier affirme le principe de l'exercice conjoint de l'autorité parentale à l'égard de tous les enfants, quelle que soit la situation des parents (mariés, concubins, divorcés, séparés).

1995 :

→ L'Organisation des Nations Unies organise la quatrième **conférence mondiale sur les femmes** à Pékin. A cette occasion, sont adoptés une **Déclaration politique** et un programme d'action qui identifie 12 domaines critiques et définit des objectifs stratégiques.

→ Le décret du 18 octobre porte la création d'un observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, placé auprès du Premier ministre ayant pour mission l'identification, l'évaluation et l'analyse des inégalités entre les sexes dans les domaines : économique et social, la production et la diffusion de données sur la situation des femmes au niveau national et international, l'élaboration de propositions, recommandations et avis tendant à promouvoir la mise en œuvre de la parité entre les femmes et les hommes.

2000 :

→ Une convention interministérielle est signée le 25 février afin de mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

→ **La première loi dite sur « la parité »** est promulguée. Elle contraint les partis politiques à présenter un nombre égal d'hommes et de femmes lors des scrutins de liste.

→ La délivrance sans ordonnance des contraceptifs d'urgence non susceptibles de présenter un danger pour la santé est instaurée.

2001 : la loi supprime l'autorisation parentale pour l'accès des mineures à la contraception, allonge le délai légal de recours à l'IVG et élargit le délai d'entrave.

2002 : La loi renforce l'égalité entre le père et la mère en substituant la notion de nom de famille à celle de nom patronymique. Elle offre aux parents la possibilité de transmettre à leur enfant soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit les deux noms accolés dans l'ordre choisi par eux.

2004 : La loi relative au divorce simplifie les procédures et précise, dans son article 22, les dispositions relatives à la protection du conjoint victime de violences conjugales.

2005 : La loi en faveur des petites et moyennes entreprises rend obligatoire le choix d'un statut pour le conjoint collaborateur.

2006 : La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise la suppression des écarts et propose la mise en place de quotas pour faciliter l'accès des femmes aux responsabilités.

2007 : La loi du 31 janvier impose une alternance stricte femmes-hommes dans la composition des listes électorales municipales (de 3 500 habitants et plus) et introduit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux.

2008 : La loi constitutionnelle complète l'article 1er de la Constitution, désormais ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

2010 : La lutte contre les violences faites aux femmes est déclarée grande cause nationale. La loi renforce le dispositif de prévention et de répression des violences faites aux femmes en instituant notamment l'ordonnance de protection des victimes et en mettant en place une surveillance électronique du conjoint violent (bracelet électronique).

2011 : La loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

2012 :

- La loi contre le harcèlement sexuel.
- Réunion du Comité interministériel aux droits des femmes, non réuni depuis 12 ans. Définit les actions d'un plan 2013-2017 mettant les droits des femmes au cœur des politiques publiques.

2013 :

- Un décret établit le remboursement à 100% de l'IVG ainsi que la gratuité des contraceptifs médicaux pour les mineures âgées de plus de 15 ans.
- L'accord national interprofessionnel « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » mentionne notamment l'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche qualité de vie au travail.
- Quatrième plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

2014 :

- Ratification par la France de la convention du Conseil de l'Europe, dite Convention d'Istanbul, sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique.
- Promulgation de la loi pour l'égalité réelle entre les hommes-femmes dans la sphère professionnelle, publique et privée.
- 1ère loi-cadre sur l'égalité femmes hommes, incluant des mesures pour inciter les pères à prendre un congé parental.

2016 :

- La loi de modernisation de notre système de santé supprime le délai minimal de réflexion d'une semaine pour l'IVG. Elle permet aux sages femmes de pratiquer l'IVG médicamenteuse.
- La loi vise à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et accompagne les personnes prostituées : création du parcours de sortie de la prostitution, abrogation du délit de racolage, interdiction de l'achat d'un acte sexuel.
- La loi pour une République numérique crée un délit d'atteinte à la vie privée à caractère sexuel (Revenge porn) : la pornodivulgateur, ou encore vengeance pornographique, est un phénomène qui désigne le fait de rendre publiques, sans le consentement de la victime, des images ou propos à caractère érotique échangés dans le cadre privé.
- La loi de modernisation de la justice du XXIème siècle est promulguée, elle crée le divorce par consentement mutuel sans juge, par acte sous signature privée contresigné par les avocats après dépôt auprès d'un notaire.
- Plusieurs lois renforcent la protection des femmes victimes de violences.

2017 :

- La Loi réforme de la prescription en matière pénale prévoit un allongement des délais de prescription à 6 ans à partir du jour où l'acte a été commis en matière de délit comme les violences par le conjoint, concubin ou partenaire de PACS, les agressions

sexuelles autres que le viol, harcèlement moral, les menaces de meurtre, viol ou d'agression sexuelle.

- Les délais de prescription en matière de crimes sont allongés à 20 ans pour les viols, violences d'un conjoint, concubin ou partenaire de PACS ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente, les meurtres, les enlèvements et séquestrations.
- Cette même année, l'affaire WEINSTEIN, du nom du producteur américain dénoncé pour harcèlement sexuel par plusieurs actrices, provoque dans de nombreux pays, dont la France, une libération de la parole.
- Après ces révélations, des milliers de femmes racontent sur Twitter, via les mots clés #MeToo et

#BalanceTonPorc, le harcèlement, voire les agressions sexuelles dont elles ont été victimes.

2021 : Loi sur la lutte contre les violences conjugales renforce les mesures de protection des victimes.

2023 : Des discussions ont été engagées pour renforcer encore le droit des femmes en matière de lutte contre les violences, et pour l'égalité salariale, l'accès à la justice pour les victimes de violences et pour promouvoir l'égalité en milieu professionnel.

2024 : Les attentes pour 2024 incluaient des mesures supplémentaires pour garantir l'égalité des droits et des opportunités, ainsi qu'une meilleure protection des femmes dans toutes les sphères de la vie sociale et professionnelle.

Malheureusement, comme vous pouvez le constater, l'arsenal législatif est bien existant et important. Pourtant, les lignes bougent tout doucement. Cette question est au centre de l'intime de chacune-chacun et au cœur des mentalités. Cela explique le décalage entre la loi et son application. Pour créer de nouvelles habitudes, la volonté est évidemment nécessaire et doit s'accompagner de répétition, mais avant tout, la prise de conscience est la première étape.

Le vocabulaire

Stéréotype :

C'est une représentation toute faite, un cliché ou une idée reçue largement simplifiée. Les stéréotypes sont intériorisés de façon inconsciente et véhiculés à notre insu. Nous en avons toutes et tous, même les personnes qui en sont victimes. Nous sommes toutes et tous concernés et prendre conscience est déjà le début du changement. Selon une étude sur les stéréotypes de l'Université de Harvard, les humains ont appris à tout catégoriser en raison du bombardement quotidien et constant d'informations qu'ils subissent. Nous pouvons grâce à cela rapidement identifier les différences entre les groupes, comme : « serpents = dangereux » et « vers = inoffensifs ».

Ce fonctionnement s'applique aussi à notre vision des femmes et des hommes. Il est essentiel d'être conscient que sommes toutes et tous, à des degrés plus ou moins importants, traversés par des stéréotypes et des biais cognitifs. C'est ce qui explique que notre vision du monde, c'est-à-dire notre grille de lecture du monde, n'est pas forcément la réalité des choses.

Égalité :

C'est le principe selon lequel la loi doit traiter chaque être humain de la même manière. On retrouve l'égalité proclamée dans la devise de la République française : Liberté, Égalité, Fraternité.

L'égalité est un droit fondamental de la personne.

L'égalité professionnelle est le fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes droits et avantages en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail.

Équité :

La démarche d'équité vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l'égalité des chances ou des opportunités entre les femmes et les hommes, et ce en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques qui, pour des raisons historiques, sociales ou biologiques, peuvent s'exprimer.

Mixité :

La mixité signifie la présence d'hommes et de femmes dans un groupe donné.

La mixité professionnelle suppose que la part de femmes ou d'hommes en représente entre 40% et 60% au sein d'une branche, d'un métier ou d'une famille professionnelle.

Parité :

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité. Cela implique la présence numérique égale d'hommes et de femmes au sein d'une entreprise ou une instance de consultation ou de décision.

Sexe :

Le sexe se réfère aux caractéristiques physiques d'un être humain comme dans chaque espèce qu'elle soit animale ou végétale. Il permet de distinguer les individus femelles et mâles.

Sexisme :

Le sexisme est une attitude de discrimination qui est fondée sur le sexe. Il est lié aux stéréotypes de genre avec la croyance qu'un sexe est supérieur à l'autre.

Il en va de la discrimination en tant que telle, mais aussi des insultes, des plaisanteries ou des allusions.

C'est un comportement de discrimination qui vise les femmes en tant que femmes ou les hommes en tant qu'hommes.

Notamment, le fait de tenir les femmes à l'écart de certains lieux de pouvoir et de décision, mais aussi les injures sexistes, ou encore le maintien des hommes à l'écart de certains métiers, comme celui de sage-femme.

Discrimination :

Discriminer signifie séparer un groupe humain des autres en le traitant différemment. En droit, c'est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives :

- Être fondé sur un des 25 critères définis par la loi, comme le sexe, l'âge, le handicap...
- Relever d'une situation visée par la loi comme l'accès à un emploi, à un service, à un logement, à un poste...

Depuis quelques années est apparue la notion de discrimination positive, qui met l'accent sur une compensation des différences par l'application de critères choisis dans ce but.

Intersectionnalité :

Il s'agit d'une discrimination ou domination multiple, lorsqu'une personne subit simultanément plusieurs formes de domination ou de discrimination dans une société. La personne peut être discriminée ou dominée du fait de son sexe, son origine, sa religion, sa classe sociale, son âge, son handicap...

Cela traduit une interaction entre les stéréotypes que l'on attribue à plusieurs facettes de son identité. Ce terme a été développé par l'universitaire américaine Kimberlé WILLIAMS CRENSHAW en 1989 pour évoquer l'intersection du sexisme et racisme subis par les femmes afro-américaines.

Misogynie :

Ce terme désignant un sentiment de mépris ou d'hostilité à l'égard des femmes. Dans certains cas, elle peut se manifester par des comportements violents de nature verbale, physique ou sexuelle, pouvant dans des cas extrêmes aller jusqu'au meurtre.

Machisme :

Ce terme vient de l'espagnol macho, qui signifie « mâle ». C'est une idéologie fondée sur l'idée que l'homme domine la femme et qui prône la suprématie du mâle. Le machisme est une attitude considérant que les hommes sont supérieurs aux femmes.

Virilité :

Il s'agit de l'ensemble des attributs, des caractères physiques de l'homme adulte. En particulier à propos de ce qui constitue le sexe masculin, ce qui se rapporte aux attributs sexuels et à sa symbolique. Ensemble des qualités culturellement attribuées à l'homme adulte (fermeté, courage, force, vigueur, etc.).

Phallocrate :

Il s'agit de la domination politique, sociale, culturelle, symbolique exercée par les hommes sur les femmes. Cette domination se concrétise par des instructions et des modes d'organisation qui confortent le pouvoir des hommes sur les femmes.

Patriarcat :

Il s'agit d'un mode d'organisation sociale où le père, le chef de famille et, par extension, les hommes sont dépositaires de l'autorité sur les femmes et les enfants.

La charge mentale :

La charge mentale ménagère ou domestique est un principe de sociologie qui définit la charge cognitive que portent les femmes dans la gestion quotidienne du foyer.

Ce principe, introduit par la sociologue Monique HAICHAULT en 1984, décrit comment, chez une femme en couple qui travaille, son esprit demeure préoccupé par les tâches ménagères et la gestion du foyer. Cette charge cognitive est importante, elle fait partie de la fameuse « double journée » que mènent les mères de famille. Elle met aussi en avant que la double charge « travail + foyer » ne se limite pas à l'addition des contraintes. La mère de famille transporte avec elle à son travail une partie des tâches à gérer pour le foyer. Ce qui engendre une fatigue psychique importante qui la pénalise.

Le syndrome de l'imposteur :

Les personnes se perçoivent comme des « dupeurs » qui abusent leurs collègues, leurs amis, leurs supérieurs et s'attendent à être démasquées d'un jour à l'autre car elles estiment ne pas être à la hauteur. Ce syndrome touche généralement les femmes même si une partie des hommes en souffrent également.

Le plafond de verre et le plancher de plomb :

Cette notion est apparue aux États Unis dans les années 70. Cela désigne, dans une structure hiérarchique, l'inaccessibilité des niveaux supérieurs à certaines catégories de personnes, qui restent collées au plancher.

Syndrome de la reine des abeilles :

Cela décrit le comportement de certaines femmes qui sont dans une position d'autorité et qui traitent leurs subordonnées plus durement, parce qu'elles sont des femmes. Ou encore les femmes qui sont en opposition aux mouvements de libération des femmes.

Harcèlement :

Il se définit comme une violence répétée, un mode de persécution qui être physique ou/et psychologique ou/et verbale. Son but est d'affaiblir psychiquement et d'humilier la personne qui en est victime. Il existe différentes formes de harcèlement : scolaire, sexuel, parental, au travail, cyber harcèlement ou psychologique.

Les violences faites aux femmes :

La violence faite aux femmes désigne tout acte de violence fondé sur l'appartenance au sexe féminin, causant ou susceptible de causer aux femmes des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, et comprenant la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée.

Congé parentalité :

Le congé parentalité est une période de repos accordée aux parents après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé permet aux parents de s'occuper de leur enfant tout en bénéficiant d'un soutien financier, généralement sous forme d'allocations versées par l'État ou des organismes sociaux.

Congé aidant :

Le congé aidant est un dispositif en France permettant aux salariés de s'absenter de leur travail pour accompagner un proche en situation de dépendance ou de handicap.

(Voir tableau congés liés à la parentalité).

Ce guide s'adresse aux acteurs du dialogue social en entreprise, en mettant l'accent sur l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Les entreprises avec des délégués syndicaux doivent engager cette négociation tous les quatre ans. Cette obligation concerne toutes les entreprises d'au moins 11 salariés. Depuis la loi du 17 août 2015, l'égalité professionnelle est liée à la qualité de vie au travail (QVT), bien que des négociations distinctes puissent être envisagées.

INTRODUCTION

Intérêts à engager une négociation spécifique sur l'Égalité Professionnelle

- **Régime Spécifique :** La conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle suit un cadre précis, avec un contenu minimal qui sera contrôlé dans le cadre de l'obligation faite à l'entreprise d'être couverte par un accord ou un plan d'action en ce domaine.
- **Thématiques Variées :** Les sujets liés à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail (QVT) sont vastes. Négocier des thèmes très différents simultanément peut empêcher une analyse approfondie. Il peut être plus efficace de mener des négociations ciblées sur des aspects spécifiques, comme le droit à la déconnexion ou le droit d'expression.

Intérêts à engager une négociation couplée

- **Problématiques Communes :** Certaines questions, comme la lutte contre les discriminations et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, sont pertinentes pour les deux domaines.
- **Efficacité des Processus :** Une négociation couplée évite la multiplication des processus de négociation, rendant le processus plus fluide et cohérent.

Le cadre de la négociation

Le cadre de la négociation dans une entreprise est influencé par l'existence d'un accord de méthode. Cet accord permet aux acteurs du dialogue social de définir la périodicité de la négociation (maximum 4 ans), les thèmes à aborder et les

modalités de la négociation (calendrier, informations à fournir, suivi). En cas d'accord, seules les dispositions convenues s'appliquent.

Accord de méthode

- Périodicité de négociation (dans la limite de 4 ans)
- Objets de négociation (Égalité et QVT)
- Modalités de négociation (calendrier, informations à transmettre et date de remise, suivi)

En l'absence d'accord préalable, le modèle légal supplétif s'applique, nécessitant l'ouverture de négociations annuelles. Lors de la première réunion, le calendrier et les modalités de ces négociations seront définis. Celles-ci devront aborder huit thèmes spécifiques, dont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en se concentrant sur des aspects tels que l'écart de rémunération, l'accès à l'emploi, la formation, la carrière, et les conditions de travail.

En l'absence d'accord de méthode

- Négociation annuelle
- 8 sous-ensembles thématiques
- Modalités de négociation définies lors de la première réunion

Les acteurs du dialogue social doivent aborder des objets de négociation définis par la loi ou par convention. En ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est crucial de négocier pour respecter l'obligation légale d'être couvert par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à cette égalité.

L'obligation d'être couvert par un accord collectif ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est instaurée par la loi n° 2010-1330. Le non-respect de cette obligation peut entraîner des pénalités financières. Depuis la loi n° 2018-771, cette obligation est renforcée par l'introduction de l'index de l'égalité, où des sanctions s'appliquent également en cas d'inefficacité des mesures correctrices. Ainsi, la conclusion d'un accord est fortement encouragée, bien qu'une approche unilatérale par l'employeur soit permise en cas d'échec des négociations.

Enjeu spécifique attaché à la conclusion d'un accord égalité

=

Satisfaire à des obligations légales

PRELABLE A L'ACTION

- **LA CONSULTATION DE L'ACCORD DE BRANCHE**
 1. L'articulation de l'accord de branche et de l'accord d'entreprise
 2. Quelques exemples de dispositions conventionnelles de branche
- **L'ANALYSE DE LA SITUATION**
 1. Le partage d'informations
 2. Le diagnostic partagé et le choix des domaines d'action

1. L'articulation de l'accord de branche et de l'accord d'entreprise

Quelle compétence est reconnue à la branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un sujet de négociation obligatoire au niveau de la branche et doit également être intégrée dans d'autres négociations, comme celles sur les salaires et la formation. Plusieurs branches

incluent des dispositions spécifiques à ce sujet dans leurs accords. Cependant, un accord de branche spécifique ne libère pas l'entreprise de l'obligation d'avoir son propre accord ou plan d'action sur l'égalité professionnelle. Les acteurs du dialogue social peuvent utiliser cet accord de branche comme cadre pour définir des objectifs et des mesures concrètes afin de respecter les exigences légales.

Quel accord sera applicable aux salariés en cas de concours d'accord de branche et d'un accord d'entreprise ?

Deux niveaux de négociation (branche et entreprise) peuvent entraîner des différences dans la gestion des objets relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Depuis l'ordonnance n° 2017-1385, un principe de primauté de l'accord de branche a été établi, à moins que l'accord d'entreprise n'offre des garanties équivalentes. Cette règle d'équivalence souligne l'importance de l'accord de branche comme référence pour la définition du contenu de l'accord d'entreprise.

L'appréciation du caractère équivalent des garanties doit être effectuée par une comparaison globale entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'évaluer si les dispositions de même niveau offrent des garanties de valeur similaire, même si elles diffèrent, pour atteindre des résultats comparables. Des garanties au niveau de l'entreprise peuvent être modifiées si des mesures compensatoires sont mises en place.

Pourquoi les acteurs du dialogue social dans l'entreprise doivent-ils consulter l'accord conclu au niveau de la branche ?

Les acteurs du dialogue social en entreprise doivent consulter l'accord de branche pour connaître les garanties existantes. Cela leur permet de décider s'ils souhaitent les reprendre pour les adapter au niveau de l'entreprise ou établir leurs propres garanties. Dans le premier cas, l'accord de branche sert de référence pour la négociation, nécessitant un accord sur le diagnostic et les objectifs pour assurer une mise en œuvre efficace.

Conseil : pour marquer le lien entre les deux textes négociés il peut être utile de viser l'accord de branche dans l'accord d'entreprise, par exemple dans le préambule.

Exemple de rédaction de la mention :

« Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche (date) relatif (intitulé). Il entend apporter les précisions et compléments nécessaires à la mise en œuvre des mesures définies au niveau de la branche ».

L'accord de branche sert de référence pour la négociation d'entreprise, permettant d'identifier les niveaux quantitatifs et qualitatifs nécessaires pour que l'accord d'entreprise remplace l'accord de branche.

Conseil : ce cas de figure conduit à préconiser, en plus du visa de l'accord de branche, la mention expresse de l'application de la règle d'équivalence.

Exemple de rédaction de la mention :

« L'accord signé par les parties institue des garanties équivalentes à celles de l'accord de branche du (date) relatif à l'intitulé). Ses dispositions prévalent sur celles de cet accord. »

2. Quelques exemples de dispositions conventionnelles de branche

Typologie des dispositions contenues dans les accords de branche

Les accords de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se classifient en quatre grandes catégories :

1. **Diagnostic de la situation :** Les branches doivent négocier en se basant sur des données précises concernant la situation comparée des sexes, souvent intégrées dans l'accord.
2. **Rappel à la loi :** Ces dispositions rappellent les obligations légales relatives à la politique salariale, au recrutement et à la lutte contre le harcèlement, sans ajouter de nouvelles normes.
3. **Objectifs programmatiques :** De nombreuses branches établissent des objectifs mesurables à atteindre, comme des ratios de femmes et d'hommes dans divers processus (embauches, promotions, formations).
4. **Mesures concrètes :** Des bonnes pratiques en matière de gestion du personnel et de formation des managers sont détaillées dans les accords, décrivant les étapes à suivre.

Des étapes du processus décisionnel sont décrites, incluant des préconisations sur la conduite à tenir et sur des actions de formation ciblées pour les managers. En outre, des recommandations sont faites concernant la gestion des temps de travail et de repos, comme la planification des déplacements et le calendrier des réunions, ainsi que l'organisation de formations plus courtes et modulaires, accessibles en proximité ou en ligne, avec une annonce préalable.

5. **Droits conventionnels** : Certains accords de branche complètent les dispositions légales en introduisant des droits supplémentaires, notamment des jours de congés familiaux, des rémunérations pour des jours non légaux, des autorisations d'absence élargies et la neutralisation des effets de certains congés.
6. **Soutien à la négociation d'entreprise** : Des outils sont proposés pour accompagner les partenaires sociaux dans leurs négociations, comme des modèles d'accords, des catalogues de mesures et des plateformes d'accès à des ressources sur l'égalité professionnelle. Des initiatives de mutualisation permettent de partager des bonnes pratiques.
7. **Renvoi à la négociation d'entreprise** : Les accords peuvent aussi inciter les entreprises à mettre en œuvre des mesures, en suggérant des actions à considérer ou en établissant des engagements plus fermes, comme la définition annuelle d'une enveloppe pour le rattrapage salarial, dont les modalités sont à la charge de l'entreprise.

L'ANALYSE DE LA SITUATION

1. Le partage d'informations

Par qui doivent être communiquées les informations utiles de la négociation ?

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit s'appuyer sur des données précises concernant la situation de l'entreprise. L'employeur est tenu d'informer sur cette situation, selon des modalités établies par un accord de méthode. Si cet accord n'existe pas, la loi stipule les informations à fournir aux délégués syndicaux et aux salariés, en se référant à des données spécifiques de la banque de données économiques et sociales (BDES).

Quand doivent être communiquées les informations utiles à la négociation ?

C'est l'accord de méthode qui, lorsqu'il existe, définit la date de remise des informations. A défaut d'un tel accord, la date est précisée lors de la première réunion de négociation.

Quelles sont les informations utiles à la négociation ?

Les informations à remettre aux négociateurs sont précisées par l'accord de méthode lorsqu'il existe. A défaut, la négociation est menée à partir des données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la BDES. Ces données peuvent avoir été conventionnellement définies (accord d'entreprise ou accord avec le CSE) et il conviendra, dans ce cas, de se référer à l'accord. En l'absence d'un tel accord, la loi identifie des indicateurs généraux (C. trav. art. L 2312-36, 2°) et des données issues du calcul de l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav. art. L 2312-18). De la précision des informations transmises dépendra la qualité de la négociation et de l'accord conclu.

Quels sont les indicateurs généraux figurant dans la BDES ?

Suivant le modèle légal, quatre types de données chiffrées figurent dans la BDES au titre des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- *la situation comparée des femmes et des hommes dans neuf domaines distincts (embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective, articulation des temps) ;*
- *les écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de l'ancienneté et de la qualification ;*
- *l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;*
- *la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.*

Les données attendues prennent la forme d'une analyse d'indicateurs chiffrés qui diffèrent selon que l'entreprise emploie moins de 300 salariés (C. trav. art. R 2312-8) ou 300 salariés et plus (C. trav. art. R 2312-9).

Entreprise de moins de 300 salariés

- Analyse des données chiffrées de la situation respective des femmes et des hommes se rapportant aux 9 domaines d'action établie **par catégories professionnelles**.
- Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière **en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté**.
- Description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes **par métiers dans l'entreprise**.

Entreprise de 300 salariés et plus

- **Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes** dans l'entreprise organisés en 4 rubriques : conditions générales d'emploi (5 indicateurs, 9 données), rémunération et déroulement de carrière (4 indicateurs, 12 données), formation (1 indicateur, 2 données), conditions de travail, santé et sécurité au travail (1 indicateur, 15 données).
- **Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale** en 2 rubriques : congés (2 indicateurs, 2 données), Organisation du temps de travail dans l'entreprise (2 indicateurs, 5 données).

! Certains indicateurs sont à établir par catégorie professionnelle, cette référence renvoyant aux 5 CSP traditionnelles, aux catégories définies par la classification des emplois, mais aussi à toute catégorie pertinente au sein de l'entreprise.

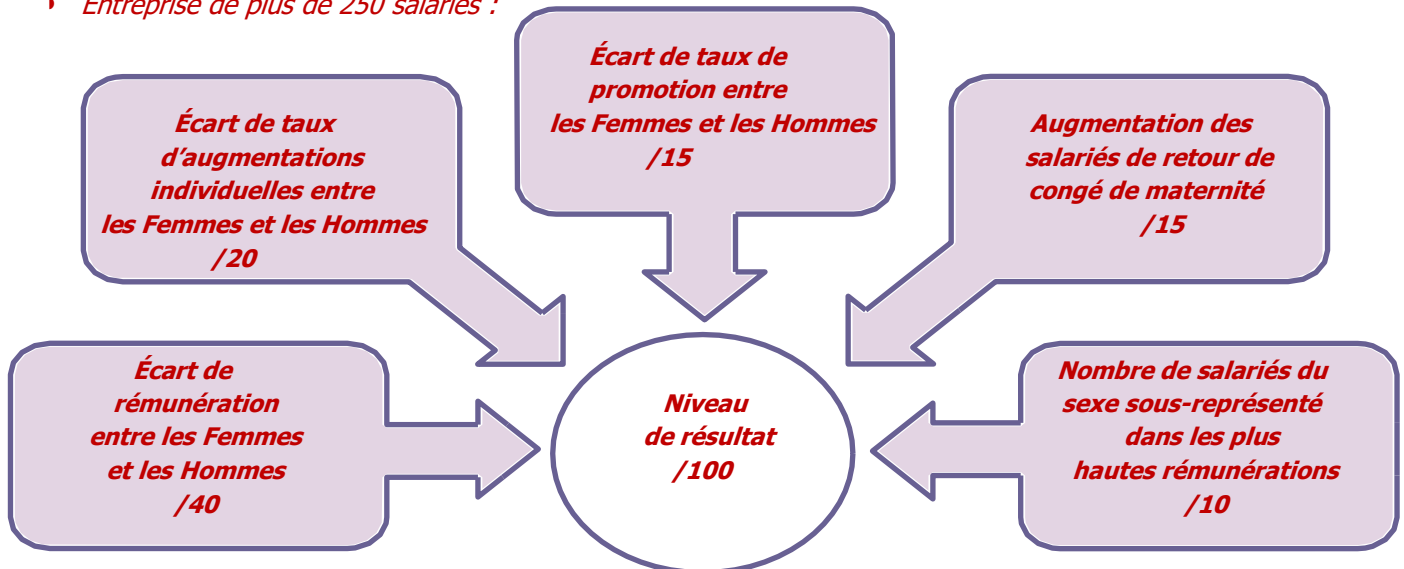
Dans les deux cas, les éléments de diagnostic doivent être complétés par une « stratégie d'action » comprenant deux volets :

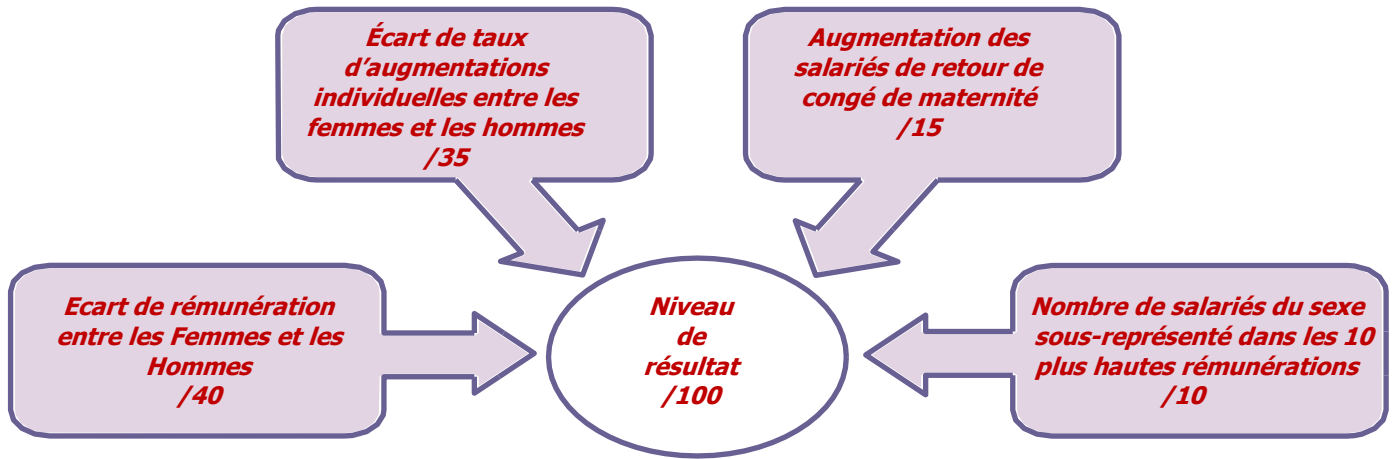
- Un bilan des actions réalisées et non réalisées au cours de la période précédente ;
- La définition des actions pour l'année à venir sur la base d'objectifs chiffrés avec une définition précise des mesures qualitatives et quantitatives envisagées.

Quelles sont les données relatives à l'index figurant dans la BDES ?

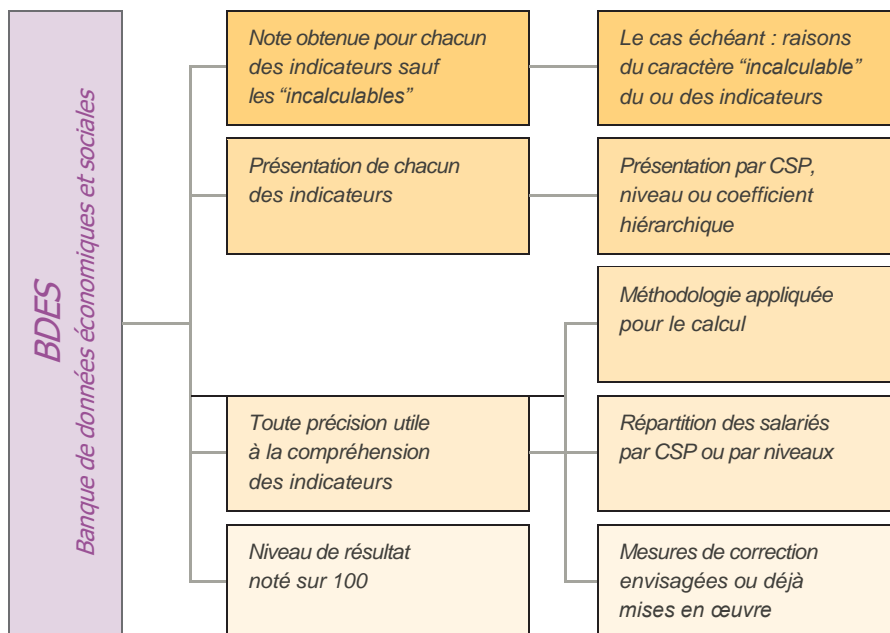
La BDES doit comprendre le score obtenu par l'entreprise lors du calcul annuel de l'index ainsi que la note obtenue à chacun des 4 ou 5 indicateurs prévus suivant la taille de l'entreprise.

- › Entreprise de plus de 250 salariés :





Chaque indicateur doit être présenté avec des précisions sur sa méthodologie, la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle, et les mesures de correction envisagées. Même sans score déterminé, la base de données économiques et sociales (BDES) doit contenir les informations sur les indicateurs calculables, ainsi que les raisons pour lesquelles certains indicateurs ne peuvent pas être calculés. Ces éléments sont essentiels pour éclairer les négociations.



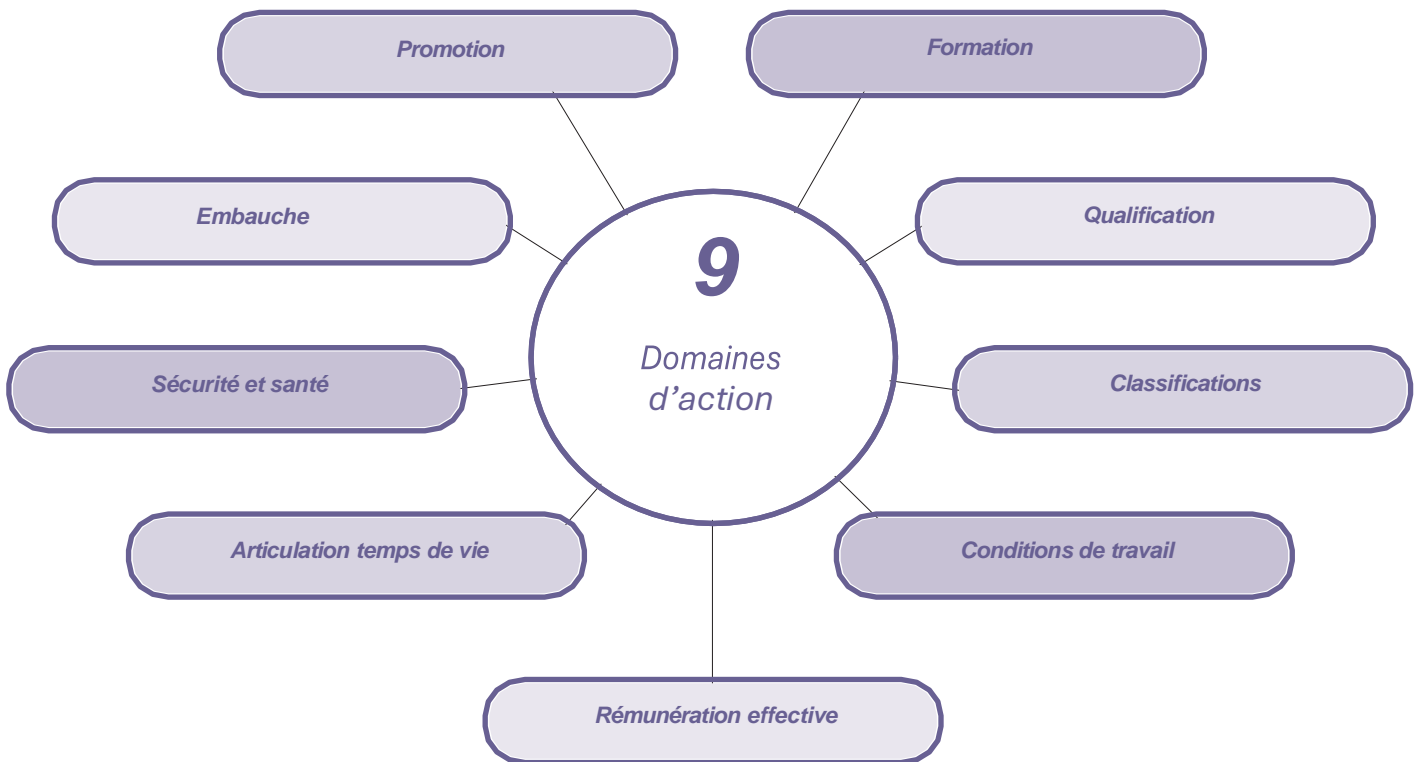
Peut-il être utile de se référer à l'accord de branche ?

La négociation de branche sur l'égalité professionnelle repose sur un rapport comparant la situation des femmes et des hommes concernant l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion, et aux conditions de travail. Un diagnostic des écarts de rémunération doit également être établi à partir de ce rapport. La consultation des données de la branche aide les entreprises à analyser leur propre situation, à condition que l'analyse au niveau de la branche soit de qualité.

2. Diagnostic partagé et le choix des domaines d'action

Quels sont les domaines d'action ?

La loi identifie neuf domaines d'action attachés à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav. Art. L 2312-36).

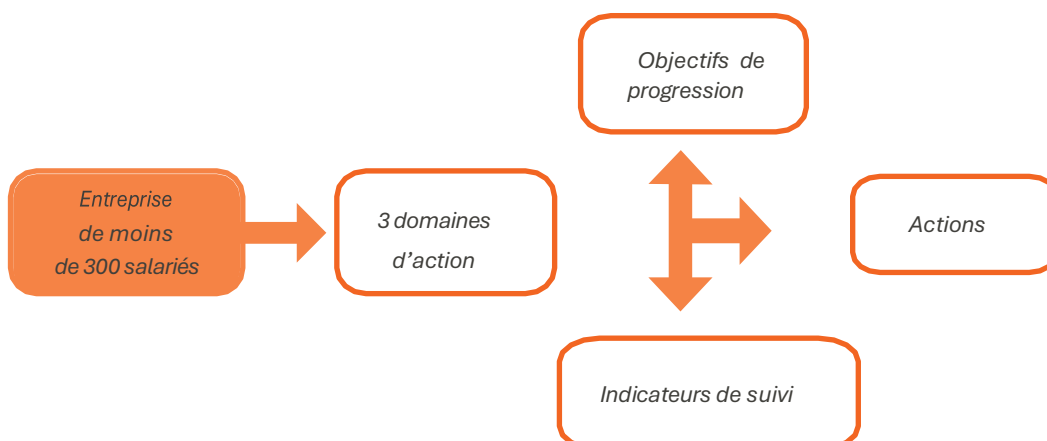


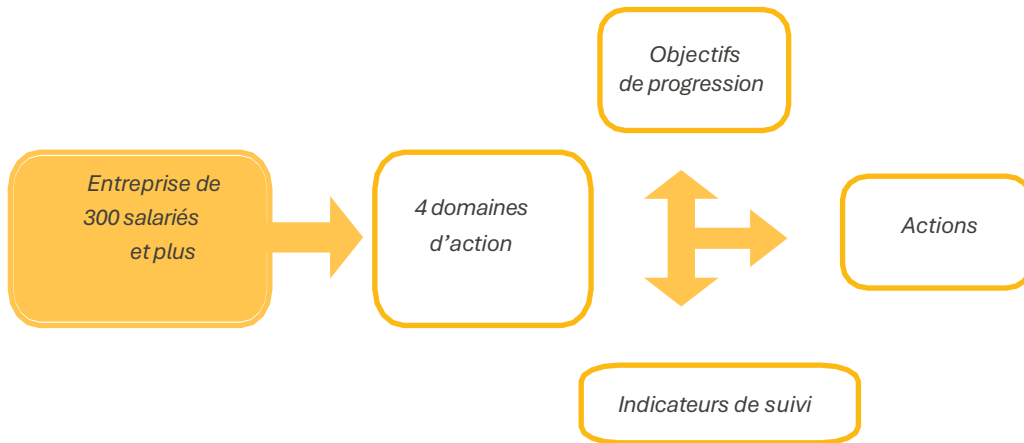
Faut-il traiter de tous les domaines d'action ?

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord ou un plan sur l'égalité, ce qui a conduit à la définition d'un contenu obligatoire. Les éléments requis sont précisés et leur contrôle est confié à l'administration du travail, qui reçoit une copie de l'accord ou du plan.

Ce contenu obligatoire comprend trois volets :

- **Un nombre minimum de domaines d'action** à traiter qui varie selon l'effectif de l'entreprise : 3 ou 4 domaines selon que l'entreprise atteint ou non un seuil de 300 salariés ;
- **Un domaine imposé** quelle que soit la taille de l'entreprise : « la rémunération effective ». Ce domaine a vocation à accueillir les mesures de correction qui doivent être prises lorsque le score de l'entreprise à l'Index est inférieur à 75/100 ;
- La définition pour chaque domaine retenu de trois types de mesure :
 - Un ou plusieurs **objectifs de progression** ;
 - **Des actions** permettant de les atteindre ;
 - **Des indicateurs chiffrés** permettant de suivre les effets de ces actions.





Comment s'opère le choix des domaines d'action ?

*Le choix des domaines d'action lors des négociations est déterminé par les parties en fonction de l'analyse conjointe de la situation de l'entreprise. **Un diagnostic partagé** des forces et faiblesses dans neuf domaines de négociation permet de cibler les actions là où des écarts sont identifiés et des améliorations possibles. Cette première phase inclut la discussion des données présentées par l'employeur, éventuellement en réalisant une nouvelle analyse des indicateurs, ainsi qu'un bilan des actions précédentes et de leurs résultats. Ce diagnostic peut amener à élargir les domaines d'action au-delà du minimum requis.*

Faut-il faire état du diagnostic partagé dans le texte de l'accord ?

Il est essentiel d'inclure le diagnostic partagé dans le texte de l'accord en y intégrant des données chiffrées et des éléments d'analyse pour leur compréhension.

Cela permet :

- D'attester de la conformité avec le cadre légal et réglementaire ;
- De justifier le contenu de l'accord auprès des salariés et de faciliter leur compréhension.

Le diagnostic doit figurer dans le corps de l'accord, en tant que résultat de la négociation, et non dans le préambule.

Deux options sont possibles pour sa présentation :

- Regrouper tous les éléments de diagnostic dans une section dédiée, suivie des domaines d'action retenus ;
- Intégrer les éléments de diagnostic près des domaines d'action correspondants, selon une approche distributive.

DOMAINES D'ACTION

- **La rémunération effective**
 1. Le cadre légal
 2. Le contenu de l'accord : types de mesures et illustrations
- **Le déroulement des carrières**
 1. La classification des emplois
 2. Le recrutement et l'embauche
 3. La formation
 4. La qualification
 5. La promotion
- **L'organisation du travail**
 1. Les conditions de travail
 2. La santé et la sécurité au travail
 3. L'articulation de l'activité professionnelle et de la vie personnelle et familiale

1. LE CADRE LEGAL

Quelles sont les obligations légales en matière d'égalité de rémunération ?

La politique de rémunération de l'entreprise, axée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, doit respecter deux impératifs légaux :

- Principe d'égalité de rémunération : selon l'article L 3221-2 du Code du travail, l'employeur doit garantir l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- Évolution de la rémunération pendant les congés : les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du travail garantissent que les salariés en congé de maternité ou d'adoption bénéficient d'une évolution de leur rémunération.

Quels sont les éléments de rémunération couverts par le principe d'égalité ?

L'article L. 3221-3 du Code du travail définit la rémunération de manière large, incluant non seulement le salaire de base, mais aussi tous les avantages et accessoires versés par l'employeur en raison de l'emploi du salarié. Cela englobe les indemnités pendant les périodes de suspension du contrat, les congés payés supplémentaires et les avantages financiers pour les parents, comme les primes de crèche. La rémunération peut également inclure des contributions de l'employeur à des régimes de retraite ou de pension, qu'elles soient actuelles ou futures.

Comment apprécier un travail « de valeur égale » ?

L'article L. 3221-4 du Code du travail définit les travaux de valeur égale comme ceux nécessitant un ensemble comparable de compétences, d'expérience, de responsabilités et de charge de travail. La comparaison doit être basée sur les fonctions effectivement exercées plutôt que sur la classification des emplois. Ainsi, appartenir à la même catégorie professionnelle ne suffit pas pour établir une comparabilité. Il est essentiel d'évaluer les situations à partir de divers critères, tels que la nature du travail, les conditions de formation et de travail, sans se limiter aux différences de fonctions dans l'organigramme de l'entreprise.

En quoi consiste la garantie légale d'évolution de la rémunération des salariées de retour de congé de maternité ou d'adoption ?

Les articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du Code du travail stipulent que la rémunération des salariées revenant de congé doit être augmentée, incluant les augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles reçues par leurs collègues de la même catégorie professionnelle, ou, à défaut, par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Le respect de cette réglementation est évalué par un des indicateurs de l'Index.

L'accord d'entreprise peut-il reprendre les garanties légales pour en faire un engagement de l'entreprise ?

Toutes les entreprises doivent respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que la garantie d'évolution de la rémunération pour les salariées en congé de maternité ou d'adoption. S'engager à respecter ces obligations dans un accord ne constitue pas, en soi, une action proactive de l'entreprise en faveur de l'égalité.

Et si l'entreprise a obtenu la note de 0/15 à l'indicateur de l'index mesurant l'augmentation effective des salariées de retour de congé de maternité ?

En pareille hypothèse, l'engagement pris pour l'avenir d'augmenter toutes les salariées de retour de congé de maternité ne peut pas caractériser une action correctrice car une telle action suppose un engagement nouveau.

Exemples d'action correctrice à négocier :

- Sensibiliser et/ou former les managers à l'application de la garantie d'évolution de la rémunération des salariés en congé de maternité ou d'adoption et plus largement à l'accompagnement du retour à l'emploi des salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption.
- Mener une action d'information des salariés concernés sur l'étendue de leurs droits.

La garantie légale d'évolution de la rémunération des salariés en congé de maternité ou d'adoption peut-elle être adaptée au niveau de l'entreprise ?

Le dispositif légal s'applique en l'absence d'accord collectif garantissant l'évolution des salaires. Un accord d'entreprise peut établir un système de garantie, à condition qu'il soit au moins aussi favorable que celui prévu par la loi. Pour être considéré comme équivalent, il doit permettre une augmentation durable des rémunérations. L'introduction d'une prime exceptionnelle ne répond pas à cette exigence si elle n'entraîne pas une augmentation salariale durable.

2. LE CONTENU DE L'ACCORD : TYPES DE MESURES ET ILLUSTRATIONS

Quels sont les objectifs de progression envisageables en matière de rémunération effective ?

Les objectifs de progression en matière d'égalité des sexes, établis par les acteurs de la négociation, se basent sur un diagnostic commun. Deux types d'objectifs sont envisagés concernant la rémunération :

- Garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes en luttant contre les discriminations salariales, surtout dans les entreprises où des écarts inexplicables existent. L'indicateur "Écart de rémunération" de l'Index peut aider à identifier ces entreprises ;
- Neutraliser les effets de la parentalité sur la rémunération afin de favoriser un équilibre dans l'exercice de la parentalité. Cela implique d'améliorer les dispositifs légaux de soutien aux salariés parents (comme les congés parentaux) et d'adopter des mesures complémentaires pour la rémunération.

Quels sont les actions et indicateurs de suivi envisageables pour ces deux types d'objectifs ?

Deux types d'actions peuvent être envisagées :

Mesures de réajustement de la politique de rémunération :

- Ces actions opérationnelles visent à modifier les pratiques des services de ressources humaines, incluant des procédures à mettre en œuvre et des formations pour les acteurs concernés.

Dispositifs juridiques complémentaires :

- Ces mesures instaurent des droits et obligations non prévus par la loi ou les accords de branche.

Ces actions doivent s'accompagner d'indicateurs chiffrés pour évaluer leur impact, ce qui permettra d'ajuster les mesures lors de futures négociations. Les indicateurs peuvent provenir de la BDES, de l'Index ou être spécifiques à l'entreprise.

<i>Exemples d'actions et d'indicateurs visant à garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations salariales</i>	
<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Sensibiliser et former les managers aux obligations légales en matière d'égalité salariale.</i>	<i>Nombre de managers formés.</i>
<i>Informers les salariés sur l'étendue de leurs droits en matière de non-discrimination salariale.</i>	<i>Nombre d'actions d'information menées.</i>
<i>Établir un bilan sexué des éléments variables de rémunération et analyser leurs conditions d'attribution afin de s'assurer de leur caractère non discriminatoire.</i>	<i>Nombre d'études réalisées.</i>
<i>Établir un comparatif des emplois en partant des fonctions réellement exercées afin de déterminer les emplois qui correspondent à des travaux de valeur égale.</i>	<i>Nombre d'études réalisées.</i>
<i>Contrôler périodiquement les salaires appliqués lors de l'embauche sur la base d'une comparaison entre les hommes et les femmes recrutés sur des emplois correspondant à des travaux de valeur égale.</i>	<i>Nombre de contrôles réalisés.</i>
<i>Contrôler périodiquement les salaires appliqués lors d'une promotion sur la base d'une comparaison entre les hommes et les femmes promus sur un emploi correspondant à des travaux de valeur égale.</i>	<i>Nombre de contrôles réalisés.</i>
<i>Évaluer la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les augmentations individuelles de salaire bénéficient aux hommes et aux femmes dans les mêmes conditions.</i>	<i>Comparaison de la moyenne des augmentations versées aux femmes et de la moyenne des augmentations versées aux hommes sur la base des emplois correspondant à des travaux de valeur égale.</i>
<i>Fixer une enveloppe de rattrapage pour les écarts de rémunération injustifiés au regard du principe « à travail égal, salaire égal ».</i>	<i>Montant de l'enveloppe de rattrapage.</i>

Actions	Indicateurs chiffrés
Étendre la garantie légale ou conventionnelle d'évolution de la rémunération au retour du congé de maternité ou d'adoption au congé parental d'éducation.	Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.
Prévoir un dispositif d'indemnisation du congé parental d'éducation.	Nombre de salariés bénéficiaires par sexe et coût annuel.
Indemniser à 100% le congé de paternité.	Nombre de jours de congé de paternité indemnisés par l'entreprise et coût annuel.
Rémunérer le congé légal pour enfant malade si cette rémunération n'est pas déjà prévue par la branche.	Nombre de jours de congé rémunérés par l'entreprise par sexe et coût annuel.
Instituer des jours supplémentaires de congé pour enfant malade.	Nombre de jours de congé supplémentaires rémunérés par l'entreprise par sexe et coût annuel.
Indemniser en tout ou partie le congé de présence parentale.	Nombre de jours de congé de présence parentale indemnisés par l'entreprise par sexe et coût annuel.

Point de vigilance / Les actions positives

Un accord d'entreprise peut réserver temporairement un avantage aux femmes dans le but de corriger une inégalité sociale (C. trav. art. L 1142-4) sous trois conditions :

- Une inégalité entre les femmes et les hommes doit être constatée dans l'entreprise, ce qui implique qu'elle repose sur des données factuelles ;
- La mesure doit permettre de corriger la situation au temps de la vie professionnelle, ce qui exclut les mesures de rattrapage une fois la vie professionnelle terminée ;
- La mesure doit être apte à corriger l'inégalité constatée et limitée au strict nécessaire (principe de proportionnalité).

1. LA CLASSIFICATION

La classification des emplois

Points de vigilance

- Si l'entreprise applique la classification des emplois de la branche, son action en ce domaine est liée à celui de la branche. Il est important de bien connaître les textes conventionnels conclus à ce niveau et d'identifier si des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été définies. L'accord d'entreprise doit prolonger ces actions par des actions propres. L'engagement d'appliquer les mesures de la branche n'est pas une action de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- L'entreprise peut définir une classification des emplois qui lui est propre sous réserve que l'accord d'entreprise, qui procède à cette définition, offre des « garanties au moins équivalentes » à celles de la branche. Dans ce cas, l'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut être intégrée à la définition conventionnelle de la classification des emplois de l'entreprise.

Quels sont les objectifs de progression envisageables en matière de classification des emplois ?

En matière de classification, deux types d'objectifs de progression sont envisageables :

- Correction des discriminations sexistes : il s'agit d'identifier et de corriger les facteurs de discrimination dans les classifications professionnelles, que l'entreprise suive une classification de branche ou mette en place la sienne. Cela inclut l'identification des emplois souvent sous-évalués en fonction du genre ;

- *Promotion de la mixité : cet objectif vise à lutter contre les stéréotypes de genre en rendant certains emplois, généralement occupés par un sexe moins représenté, plus attractifs. Il s'agit de présenter clairement les tâches liées à ces postes.*

Quels sont les actions et indicateurs de suivi envisageables pour ces deux types d'objectifs ?

La classification des emplois a pour but de classer les fonctions au sein d'une entreprise selon divers critères d'évaluation, tels que la qualification, les tâches, l'autonomie, la responsabilité et la charge de travail. Il est essentiel de prêter attention à ces critères et à leur pondération, car ils peuvent entraîner des discriminations indirectes entre les sexes et perpétuer des stéréotypes de genre.

Points de vigilance / Les discriminations indirectes

La caractérisation d'une discrimination indirecte suppose la réunion de trois éléments :

- *Un critère en apparence neutre, ce qui signifie que le critère ne doit pas se référer expressément au sexe ou être indissociablement lié au sexe ;*
- *Un effet défavorable pour les travailleurs d'un sexe par rapport aux travailleurs de l'autre sexe placés dans une situation comparable ;*
- *L'absence de but légitime ou, si un tel but peut être identifié, l'absence de proportion entre le critère posé et le but à atteindre (critère inapte à atteindre le but ou qui n'apparaît pas nécessaire).*

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à connaître et corriger les facteurs susceptibles d'induire des discriminations sexistes dans les classifications

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Identifier les emplois à prédominance masculine et féminine, les situer dans le classement des emplois et analyser leurs critères d'évaluation et la pondération des critères.</i>	<i>Nombre d'études réalisées.</i>
<i>Établir un comparatif des emplois en partant des fonctions réellement exercées afin de déterminer les emplois qui correspondent à des travaux de valeur égale.</i>	<i>Nombre d'études réalisées.</i>
<i>Corriger les anomalies en réajustant les critères d'évaluation et en réévaluant les emplois concernés.</i>	<i>Nombre d'emplois à prédominance féminine ayant bénéficié d'un réajustement et d'une réévaluation.</i>

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à promouvoir la mixité des emplois en luttant contre les stéréotypes genrés

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Mettre en œuvre dans l'entreprise des campagnes d'information permettant aux salariés d'avoir une vision claire du dispositif conventionnel de classification.</i>	<i>Nombre de campagnes menées et / ou de sessions organisées.</i>
<i>Assurer des sessions de formation des acteurs de la classification (managers, responsables RH) afin de renforcer leur neutralité.</i>	<i>Nombre d'acteurs ayant bénéficié d'une formation.</i>
<i>Détecter et corriger les biais de sexe présents dans la communication de l'entreprise sur ses emplois.</i>	<i>Nombre de détections et de corrections réalisées.</i>
<i>Mener des actions de communication sur la mixité des emplois de l'entreprise.</i>	<i>Nombre d'actions de communication entreprises.</i>

2. LE RECRUTEMENT ET L'EMBAUCHE

Points de vigilance / Reprise des dispositions légales et actions positives

1. → Reprise des dispositions légales

La loi contient plusieurs mesures contre les discriminations sexistes lors de l'embauche, telles que l'interdiction de mentionner le sexe ou la situation familiale dans les offres d'emploi et l'interdiction de fonder un refus d'embauche sur ces critères. S'engager à respecter ces dispositions dans un accord ne constitue pas en soi une action pour l'égalité professionnelle. En revanche, l'utilisation de l'écriture inclusive dans les offres d'emploi peut refléter une initiative proactive de l'entreprise.

2. → Actions positives

Le recrutement peut faire l'objet d'actions positives temporaires pour corriger les inégalités entre femmes et hommes. Des priorités d'embauche peuvent être établies lorsque les femmes sont sous-représentées dans un domaine, en respectant le principe de proportionnalité. Il existe deux types de priorités :

Priorités ouvertes : À compétences égales, les femmes sont favorisées, sauf si des motifs justifient l'embauche d'un candidat masculin ;

Priorités fermées : À compétences égales, les femmes sont automatiquement prioritaires.

Seules les priorités ouvertes semblent pleinement respecter le principe de proportionnalité. L'instauration de quotas pour les recrutements est considérée comme risquée en raison de son automaticité, et n'est actuellement légalement admise que pour les conseils d'administration et les listes de candidats aux élections professionnelles.

Exemples d'actions inadaptées :

- Recruter uniquement des femmes sur les postes où elles sont sous-représentées ;
- Recruter X % de femmes sur les postes où elles sont sous-représentées ;
- Toujours embaucher par priorité une femme à compétences égales ;
- Recevoir en entretien 50% d'hommes et 50% de femmes.

Quels sont les objectifs de progression envisageables en matière de recrutement et d'embauche ?

Les objectifs de progression en matière de recrutement peuvent englober l'ensemble du processus, depuis la sollicitation de candidatures jusqu'à la décision d'embauche :

- Sollicitation de candidatures : encourager les candidatures internes et externes du genre sous-représenté pour les postes concernés.
- Processus de sélection : sensibiliser les acteurs du recrutement aux questions de genre et aux stéréotypes, tout en développant des outils adaptés pour améliorer la sélection.
- Décision d'embauche : s'engager à augmenter la proportion de salariés du genre sous-représenté dans les postes concernés, avec la possibilité de chiffrer les progrès attendus. Les actions doivent être définies en respectant le cadre de l'action positive.

Quels sont les actions et l'indicateur de suivi envisageables pour ces objectifs de progression ?

Le recrutement et l'embauche peuvent donner lieu à diverses actions internes et externes visant à réajuster la politique de recrutement de l'entreprise. Cela inclut une attention particulière à la communication interne et externe, ainsi qu'à la formation au sein de l'entreprise.

D'autres dispositifs juridiques, comme les priorités d'emploi, peuvent être utilisés pour augmenter la représentation d'un genre sur certains postes.

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à perfectionner le processus de sélection en sensibilisant les acteurs du recrutement aux questions de genre

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Mettre en place des outils de diagnostic permettant d'évaluer la sensibilité des recruteurs / managers aux stéréotypes de genre.</i>	<i>Nombre de recruteurs / managers évalués.</i>

<i>Mettre en place des groupes de travail pour élaborer des méthodes et techniques de sélection objectives fondées sur les compétences professionnelles (CV anonyme, tests professionnels ou de mise en situation...).</i>	<i>Nombre de recruteurs / managers ayant participé à ces groupes de travail / nombre d'outils élaborés.</i>
<i>Proposer aux recruteurs/managers des modules de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des recrutements.</i>	<i>Nombre de recruteurs / managers ayant suivi un module de formation.</i>
<i>Réaliser un guide du recrutement à destination des recruteurs/managers présentant les bonnes pratiques pour lutter contre les discriminations de genre.</i>	<i>Nombre de guides diffusés.</i>

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à élever la part de salariés du genre sous-représenté sur des postes où il est sous-représenté dans l'entreprise

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Instituer une priorité d'emploi en faveur du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté dans l'entreprise.</i>	<i>Proportion de femmes et d'hommes embauchés par type de poste.</i>

3. LA FORMATION

La formation professionnelle est un élément déterminant pour le maintien et l'évolution du salarié dans l'emploi. Il est conseillé d'articuler ce domaine avec celui de la qualification et de la promotion professionnelle.

Points de vigilance / Reprise des dispositions légales et actions positives

1. Reprise des dispositions légales :

La loi interdit de refuser une formation professionnelle en raison du sexe, de la situation familiale ou de la grossesse. Elle stipule également qu'aucune distinction ne doit être faite entre les femmes et les hommes pour l'accès à la formation. S'engager à respecter ces dispositions ne constitue pas une action en faveur de l'égalité professionnelle.

Exemples d'actions inadaptées :

- Assurer que le sexe, la situation familiale ou la grossesse ne soient pas des obstacles à la formation ;*
- Garantir un accès égal à la formation professionnelle pour tous.*

2. Actions positives :

L'article L 6112-2 du Code du travail permet de définir des mesures d'action positive pour corriger les déséquilibres de genre dans la formation. Ces mesures doivent être justifiées par des données chiffrées montrant un déséquilibre et doivent viser à favoriser l'accès à la formation pour les femmes revenant de pauses professionnelles pour raisons familiales. Les actions doivent également être proportionnées, adaptées à l'objectif fixé et limitées au strict nécessaire.

Quels sont les objectifs de progression envisageables en matière de formation professionnelle ?

En matière de formation professionnelle, trois objectifs de progression sont envisagés :

- Garantir l'égalité d'accès : assurer un accès équitable à la formation pour les femmes et les hommes en réajustant la politique de formation de l'entreprise et en améliorant les dispositifs de formation initiés par les salariés ;*
- Accompagner la reprise d'activité : faciliter le retour à l'emploi après une interruption pour raisons familiales, notamment en améliorant l'accompagnement légal après le congé parental d'éducation.*

Points de vigilance / L'accompagnement légal au retour d'un congé parental

Le salarié de retour de congé parental bénéficie de mesures d'accompagnement à la reprise d'activité prévues par les articles L 1225-57 à L 1225-59 du Code du travail. L'accord d'entreprise ne définit pas d'action lorsqu'il se limite à reprendre ces dispositions.

Exemples d'actions inadaptées, car l'action se limite à appliquer la loi :

- Faire bénéficier tout salarié de retour de congé parental d'un entretien professionnel au cours duquel sont analysés ses besoins de formation et les conséquences du congé sur la rémunération et l'évolution de la carrière.*
- Faire bénéficier tout salarié de retour de congé parental d'un bilan de compétence.*
- Faire bénéficier le salarié réintégré à son poste à l'issue d'un congé parental d'une action de formation professionnelle lorsqu'un changement de techniques ou de méthodes de travail est constaté.*
 - Lever les freins et les contraintes associés aux dispositifs de formation en mettant en place une organisation adaptée (recours à la formation à distance, rapprochement des lieux de formation, des lieux de travail ou de vie, définition de formations courtes et modulaires...).*

Quels sont les actions et indicateurs de suivi envisageables pour ces objectifs de progression ?

L'action peut inclure la mise en place de mesures concrètes pour favoriser la formation des salariés du genre sous-représenté, orientées vers :

- Le personnel : sensibilisation et information pour mieux connaître les dispositifs de formation ;*
- Les managers : formation pour optimiser la définition des besoins en formation et identifier les formations adéquates ;*
- Les organismes de formation partenaires : élaboration de modalités de formation compatibles avec les responsabilités personnelles et familiales.*

Les acteurs du dialogue social peuvent également étendre les dispositions légales de la formation professionnelle continue en reconnaissant de nouveaux droits pour les salariés ou obligations pour l'employeur. Il est essentiel de bien connaître les dispositifs légaux pour éviter de reproduire des mesures déjà existantes.

Exemples d'actions inadaptées car l'action se limite à appliquer la loi :

- Prévoir l'assimilation du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, de présence parentale, de proche aidant ou du congé parental d'éducation à du travail effectué pour l'alimentation du compte personnel de formation ;*
- Prévoir le droit pour le salarié de refuser une action de formation à l'initiative de l'employeur qui se déroule hors du temps de travail ;*
- Prévoir l'obligation pour l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leur poste de travail.*

L'articulation des dispositions conventionnelles de l'entreprise avec celles de la branche est également un point d'attention, l'entreprise devant définir des garanties équivalentes à celles de la branche.

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Perfectionner les outils de diagnostic et de suivi permettant de mesurer l'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation professionnelle Mettre en place un suivi spécifique pour les salariés à temps partiel.</i>	<i>Evolution du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation par genre. Evolution du nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une formation par genre.</i>
<i>Organiser des campagnes d'information ciblées afin d'améliorer la connaissance des dispositifs de formation et des formations proposées par l'entreprise.</i>	<i>Nombre d'actions de sensibilisation menées.</i>
<i>Former les managers à la conduite d'entretiens professionnels permettant d'optimiser la définition des besoins de formation et l'identification des formations adaptées en tenant compte des contraintes personnelles et familiales.</i>	<i>Nombre de managers formés. Evolution du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation par genre.</i>

<i>Rendre prioritaire l'accès à certains dispositifs de formation pour les salariés du genre sous-représenté dans l'accès à la formation.</i>	<i>Evolution du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation par genre.</i>
<i>Prévoir une alimentation complète du compte personnel de formation (CPF) pour les salariés à temps partiel quelle que soit la durée de travail. Prévoir une autorisation d'absence de droit pour le salarié qui suit une formation financée dans le cadre du CPF pendant le temps de travail lorsque la demande de formation émane d'un salarié du sexe sous-représenté. Prévoir un abondement obligatoire à la charge de l'employeur lorsque la formation à l'initiative du salarié émane d'un salarié du sexe sous-représenté et que la formation permet le développement de compétences utiles à l'entreprise.</i>	<i>Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure par genre.</i>

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à lever les freins et les contraintes associés aux dispositifs de formation

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Privilégier les actions de formation dans les locaux de l'entreprise et pendant le temps de travail. Privilégier les actions de formation dans un périmètre de x kms autour du domicile du salarié ou du lieu de travail. Proscrire les départs en formation le dimanche.</i>	<i>Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure par genre et nombre de formations organisées en tenant compte de ces contraintes.</i>
<i>Compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations à l'initiative de l'employeur en dehors du temps de travail.</i>	<i>Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure par genre.</i>
<i>Privilégier les formations à distance. Privilégier des formations courtes ou modulaires.</i>	<i>Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure par genre et nombre de formations organisées en tenant compte de ces contraintes.</i>
<i>Inscrire dans les demandes adressées aux organismes de formation partenaires l'exigence d'une prise en compte des contraintes personnelles et familiales des bénéficiaires de la formation. Inscrire dans les demandes adressées aux organismes de formation partenaires l'impératif d'une double proposition : en présentiel et en distanciel.</i>	<i>Nombre de demandes ayant intégré la clause et nombre de formations organisées en tenant compte de ces contraintes.</i>

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à accompagner la reprise d'activité après une période d'interruption pour motif familial

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Instituer une priorité d'accès à la formation pour les salariés de retour d'un congé pour motif familial de x mois dans l'année qui suit la reprise d'activité.</i>	<i>Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.</i>
<i>Prévoir un droit à une action de formation professionnelle pour le salarié de retour de congé parental au-delà de la seule hypothèse ou un changement de méthodes ou de techniques est constaté sur le poste.</i>	<i>Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.</i>

Prévoir un droit à une action de formation professionnelle pour le salarié de retour d'un congé de proche aidant.

Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.

4. LA QUALIFICATION

La qualification professionnelle désigne les connaissances et compétences requises pour un emploi, influencées par la formation (initiale et continue) et l'expérience professionnelle.

Elle est complémentaire à la formation et à la promotion, agissant comme un intermédiaire entre ces deux domaines. De plus, la qualification est liée à la classification des emplois, car elle peut contribuer à accroître la mixité au sein des emplois.

Point de vigilance

Le principe de non-discrimination en raison du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse trouve à s'appliquer en matière de qualification (C. trav. art. L 1132-1, L 1142- 1, 3°). Un accord d'entreprise qui se limiterait à prévoir l'application de ce principe lors de toute décision concernant la qualification du salarié ne définirait pas d'action.

Quels sont les objectifs de progression envisageables en matière de qualification professionnelle ?

Les objectifs de progression en matière de qualification sont alignés avec ceux de la classification des emplois et de la formation, tout en étant liés à la promotion. Ils visent notamment à :

- Encourager la mobilité professionnelle : favoriser des changements ou des élévations de qualification pour orienter les salariés d'un genre sous-représenté vers des emplois où ce genre est peu présent, afin de promouvoir la mixité ;
- Maintenir et faire progresser la qualification : assurer que les salariés ayant interrompu leur activité pour des raisons familiales voient leur qualification maintenue et progresser, facilitant ainsi leur reprise d'activité.

Quels sont les actions et indicateurs de suivi envisageables pour ces objectifs de progression ?

Comme en matière de formation, l'action peut prendre la forme de mesures opérationnelles concrètes ou de dispositifs juridiques conventionnels complétant les dispositifs légaux en reconnaissant des droits à formation qualifiante ou des priorités de formation au bénéfice de certaines catégories de salariés

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à encourager les mobilités professionnelles favorisant la mixité des emplois

Actions	Indicateurs chiffrés
Mettre en place des actions de formation qualifiante permettant une reconversion ou une évolution professionnelle en ciblant les emplois où un genre est sous-représenté.	Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation qualifiante.
Mener des campagnes d'information sur les possibilités d'évolution offerte dans l'entreprise et sur les dispositifs permettant de réaliser une mobilité professionnelle.	Nombre de campagnes d'information réalisées.
Former les managers pour qu'ils suscitent et accompagnent les projets de mobilité professionnelle.	Nombre de managers formés. Nombre de projets de mobilité professionnelle accompagnés.

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à assurer le maintien et la progression de la qualification des salariés ayant interrompu leur activité pour un motif familial

Actions	Indicateurs chiffrés
Instituer une priorité d'accès à une formation qualifiante pour les salariés de retour d'un congé pour motif familial de x mois dans l'année qui suit la reprise d'activité.	Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.

Prévoir un droit à une action de formation qualifiante pour le salarié de retour de congé parental au-delà de la seule hypothèse ou un changement de méthodes ou de techniques est constaté sur le poste.	Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.
Prévoir un droit à une action de formation qualifiante pour le salarié de retour d'un congé de proche aidant.	Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.

5. LA PROMOTION

La promotion professionnelle vise l'accès à un emploi de catégorie supérieure au sein de l'entreprise. Elle se distingue du recrutement et de l'embauche en ce qu'elle relève d'un processus interne à l'entreprise. Elle appelle toutefois la prise en compte des mêmes points de vigilance.

Points de vigilance / Reprise des dispositions légales et actions positives

1 → Reprise des dispositions légales

La loi interdit de fonder un refus de promotion professionnelle sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse (C. trav. art. L 1132-1, L 1142-1, 3°). Prendre l'engagement de respecter ces dispositions dans un accord ne peut donc constituer une action de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Exemples d'actions inadaptées, car l'action se limite à appliquer la loi :

- Veiller à ce que le sexe, la situation de famille ou la grossesse ne soit pas un obstacle à une promotion ;
- Veiller à ce que la décision de promotion professionnelle soit exclusivement fondée sur la compétence professionnelle des salariés.

2 → Actions positives

Lorsqu'il apparaît qu'un genre est sous-représenté dans l'emploi concerné par la promotion ou dans la part des salariés promus dans l'entreprise, une action positive peut être temporairement instituée. Comme en matière d'embauche, doit être évitée toute mesure conduisant à accorder automatiquement la promotion à l'un ou l'autre genre.

Exemples d'actions inadaptées :

- Promouvoir uniquement des femmes sur les postes où elles sont sous-représentées ;
- Promouvoir x% de femmes sur les postes où elles sont sous-représentées ;
- Toujours promouvoir par priorité une femme à potentiel égal ;
- Examiner uniquement les candidatures de femmes sur les postes où elles sont sous-représentées.

Quels sont les objectifs de progression envisageables en matière de promotion professionnelle ?

Les objectifs de progression liés aux promotions en entreprise, en soulignant l'importance de chaque étape, depuis la sollicitation des candidatures jusqu'à la décision finale.

- › *Accompagnement des salariés : les entreprises doivent mieux soutenir les employés dans leur plan de carrière, notamment en raison de la sous-représentation des femmes dans les demandes de promotion, malgré leur présence dans des postes inférieurs ;*
- › *La sollicitation et sélection des candidatures : il est crucial d'encourager les candidatures internes, en particulier des genres sous-représentés, et de sensibiliser les managers aux enjeux de genre durant le processus de sélection ;*
- › *Décision de promotion : les entreprises peuvent s'engager à augmenter la promotion de salariés du genre sous-représenté, en utilisant des indicateurs comme l'écart de taux de promotion. Une approche chiffrée, tenant compte de la répartition genrée des salariés susceptibles d'être promus, est recommandée, tout en respectant le cadre de l'action positive.*

Quels sont les actions et indicateurs de suivi envisageables pour ces objectifs de progression ?

Les leviers d'action pour la promotion en entreprise sont similaires à ceux du recrutement. Cela inclut des mesures de réajustement de la politique de promotion, axées sur la communication interne, la formation et l'accompagnement des managers. De plus, il est suggéré d'accompagner les candidats potentiels pour favoriser leur avancement.

Des dispositifs juridiques, sous forme de priorités de promotion, peuvent être utilisés pour augmenter le taux de promotion d'un genre sous-représenté dans des postes où un déséquilibre est observé, à condition qu'il y ait un vivier de salariés éligibles à la promotion.

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à mieux accompagner les salariés dans la construction de leur plan de carrière

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Mettre en place des actions de communication ciblées sur les possibilités de promotion dans l'entreprise.</i>	<i>Nombre d'actions ciblées de communication réalisées.</i>
<i>Mettre en place des modules de formation permettant de lever les freins à la demande de promotion des salariés du genre sous-représenté.</i>	<i>Nombre de modules de formation proposés et nombre de salariés du genre sous-représenté ayant effectivement suivi ces modules.</i>
<i>Mettre en place un groupe de travail pour élaborer un système de détection des salariés à potentiel suivant des critères objectifs non discriminants.</i>	<i>Nombre de managers ayant participé à ce groupe de travail. Nombre de salariés détectés répartis par genre.</i>
<i>Mettre en place des outils d'accompagnement des salariés en progression de carrière.</i>	<i>Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif d'accompagnement répartis par genre.</i>

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à susciter des candidatures internes du genre sous-représenté

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Mener des actions de communication à l'égard des salariés permettant de mieux connaître la réalité des postes ouverts à la promotion.</i>	<i>Nombre d'actions menées. Evolution du nombre de candidatures par genre.</i>
<i>Proposer des modules de formation adaptés au poste offert à la promotion.</i>	<i>Nombre de modules de formation suivis par genre. Evolution du nombre de candidatures par genre.</i>

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à perfectionner le processus de sélection en sensibilisant les managers aux questions de genre

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Mettre en place des outils de diagnostic permettant d'évaluer la sensibilité des managers aux stéréotypes de genre.</i>	<i>Nombre de managers évalués. Evolution du nombre de promus par genre.</i>
<i>Former les managers à la conduite d'entretiens professionnels selon une approche intégrant l'exigence d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des promotions accordées.</i>	<i>Nombre de managers formés. Evolution du nombre de promus par genre.</i>
<i>Réaliser un guide de l'entretien professionnel à destination des managers présentant les bonnes pratiques pour lutter contre les discriminations de genre.</i>	<i>Nombre de guides diffusés.</i>

Actions	Indicateurs chiffrés
Instituer une priorité de promotion à potentiel égal en faveur du genre sous-représenté.	Proportion de femmes et d'hommes promus par type de poste rapportée à la proportion de femmes et d'hommes susceptibles d'être promus.

1. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'organisation du travail regroupe trois domaines qui entretiennent des liens étroits ; les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail et l'articulation des temps professionnelles et familiaux.


Que faut-il entendre par conditions de travail ?

Comment ce domaine s'articule-t-il avec ceux de la santé et de la sécurité au travail et de l'articulation des temps professionnels et familiaux ?

Les conditions de travail, domaine d'action large, englobent à la fois les aspects techniques (aménagement des locaux, équipements) et organisationnels (gestion du temps de travail, organisation des activités). En lien avec l'égalité professionnelle entre les sexes, il convient de souligner l'importance de créer des conditions favorables à la mixité.

Depuis la loi n° 2014-873, la santé et la sécurité au travail sont devenues un domaine distinct, mettant l'accent sur les risques différenciés selon le sexe. Cette évolution est complémentaire à la réflexion sur les conditions de travail.

La loi n° 2015-894 a également redéfini l'articulation entre temps professionnels et personnels, soulignant la nécessité d'une organisation du travail qui favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

 Dans cette section, seuls les objectifs de progression, les actions et les indicateurs de suivi des conditions de travail seront abordés, sans entrer dans les détails des domaines spécifiques.

Quels sont les objectifs de progression envisageables en matière de conditions de travail ?

Plusieurs objectifs de progression liés aux conditions de travail :

- Analyser l'impact des conditions de travail : mieux comprendre comment ces conditions affectent différemment les femmes et les hommes, afin d'adapter l'organisation du travail. Par exemple, les horaires de réunions ou les déplacements peuvent avoir des effets inégaux en raison des inégalités dans la vie personnelle et familiale ;
- Accroître la mixité : adapter les conditions techniques et matérielles pour que chaque poste soit accessible aux deux sexes, en veillant à ce que les locaux répondent aux exigences de la mixité ;
- Lutter contre le harcèlement : renforcer les actions préventives contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes au travail en soutenant l'objectif d'élimination de ces comportements au sein de l'entreprise

Points de vigilance

La prévention légale du harcèlement sexuel et ses agissements sexistes s'appuie sur trois piliers :

- Une obligation de prévention des faits de harcèlement sexuel à la charge de l'employeur (C. trav. art. L 1153-5, al. 1) ;
- La diffusion d'informations sur l'incrimination pénale, les actions civiles et pénales envisageables et les services compétents à contacter (C. trav. art. L 1153-5, al. 2) ;
- La désignation d'un référent « Harcèlement sexuel et agissements sexistes » dans toutes les entreprises de 250 salariés et plus (C. trav. art. L 1153-5-1) et celle d'un référent « Harcèlement sexuel et agissements sexistes » parmi les membres du CSE (C. trav. art. L 2314-1).

Prendre l'engagement de respecter ces dispositions dans un accord ne peut donc constituer une action de l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Adapter les conditions de travail des salariées enceintes : il s'agit de concevoir, au niveau de l'entreprise, des mesures permettant d'adapter les conditions de travail aux changements physiologiques liés à la grossesse en prolongeant l'action légale.

Points de vigilance

1 → *Connaissance du dispositif légal*

La définition de ces mesures supposera une bonne connaissance du dispositif protecteur de la maternité prévu par les articles L 1225-1 et s. du Code du travail afin d'apporter de véritables compléments par la négociation collective d'entreprise.

2 → *Droits réservés aux femmes*

Compenser un désavantage lié à la condition biologique des femmes n'est pas contraire à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. En revanche, une discrimination peut être caractérisée lorsque les droits accordés dépendent de qualités que peuvent avoir tant les travailleurs féminins que masculins, comme celle de parent. A titre d'exemple, l'allongement du congé de maternité est possible, mais seulement dans la limite de ce qui est nécessaire à la protection de la condition biologique de la femme devenue mère. Le régime du congé conventionnel devra par ailleurs être semblable à celui du congé légal.

- *Limiter le temps partiel subi : il s'agit de concevoir des mesures permettant la progression des salariés à temps partiel vers des emplois à temps plein, en particulier lorsque le constat est fait d'une surreprésentation des femmes sur les emplois à temps partiel de l'entreprise.*

Points de vigilance

1 → *Connaissance du dispositif légal*

La définition de ces mesures supposera de se référer aux dispositions légales visant à favoriser le passage à temps complet des salariés à temps partiel (C. trav. art. L 3123-3), afin d'apporter de véritables compléments par la négociation collective d'entreprise. Ainsi, la reconnaissance d'une priorité d'emploi sur les emplois à temps complet disponibles dans l'entreprise ne peut constituer une action propre.

2 → *Connaissance des dispositions de la branche*

Bien que ce point de régime du travail à temps partiel ne relève pas de la compétence prioritaire de la branche, la consultation de l'accord de branche sur le temps partiel, lorsqu'il existe, pourra être utile.

Quels sont les actions et indicateurs de suivi envisageables pour ces objectifs de progression ?

Comme dans tous les domaines, l'action peut prendre la forme de mesures opérationnelles concrètes ou de dispositifs juridiques complétant les dispositifs légaux en instituant de nouveaux droits ou en perfectionnant le régime des droits reconnus légalement.

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à mieux connaître l'impact des conditions de travail sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise pour adapter les pratiques organisationnelles

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Mener une étude sur l'impact différencié des modalités d'organisation du travail sur la situation respective des femmes et des hommes.</i>	<i>Nombre d'études réalisées. Nombre de pratiques adaptées.</i>
<i>Sensibiliser les managers aux bonnes pratiques organisationnelles s'agissant de la fixation des réunions, des déplacements, des horaires ...</i>	<i>Nombre de managers formés.</i>
<i>Intégrer dans l'entretien annuel l'analyse de l'impact des modalités d'organisation du travail sur la situation du salarié.</i>	<i>Nombre d'entretiens réalisés tous les ans en intégrant cette analyse.</i>
<i>Réaliser un guide à destination des managers présentant les bonnes pratiques organisationnelles.</i>	<i>Nombre de guides diffusés.</i>

<p><i>Encadrer les pratiques organisationnelles en matière de déplacement, planification des réunions, fixation et changement des horaires pour tenir compte de l'impact sur la situation des salariés.</i></p>	<p><i>Nombre de pratiques encadrées.</i></p>
---	--

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à accroître la mixité dans l'entreprise en adaptant les conditions techniques et matérielles du travail

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<p><i>Mener une étude des postes de travail en vue d'améliorer leur ergonomie et les aménager pour lever les contraintes sexuées d'accessibilité.</i></p>	<p><i>Nombre d'études réalisées.</i></p>
<p><i>Adapter les conditions techniques et matérielles de certains postes, notamment par l'automatisation pour lever les contraintes sexuées d'accessibilité.</i></p>	<p><i>Nombre de postes aménagés.</i></p>
<p><i>Aménager les locaux de travail pour promouvoir la mixité (vestiaires, sanitaires...).</i></p>	<p><i>Nombre d'aménagements réalisés.</i></p>
<p><i>Adopter une ligne de vêtement de travail mixte afin de promouvoir la mixité.</i></p>	<p><i>Nombre de salariés concernés.</i></p>

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<p><i>Mettre en place un référent « Harcèlement sexuel et agissements sexistes » dans les entreprises employant moins de 250 salariés.</i></p>	<p><i>Nombre d'études réalisées</i></p>
<p><i>Élaborer un guide sur la prévention du sexisme au travail. Diffuser aux salariés des outils pédagogiques pour faire face aux agissements sexistes. Identifier et relayer les communications institutionnelles relatives au harcèlement sexuel et au sexisme au travail. Sensibiliser et former les managers à la détection du sexisme au travail. Mener des campagnes d'information sur le sexisme au travail. Organiser des groupes de réflexion sur le sexisme au travail.</i></p>	<p><i>Nombre d'actions réalisées. Nombre de managers formés.</i></p>
<p><i>Mettre en place un dispositif d'alerte et d'enquête en matière de harcèlement sexuel.</i></p>	<p><i>Évolution du nombre d'alertes / enquêtes d'une année sur l'autre.</i></p>
<p><i>Mettre en place un dispositif de signalement des agissements sexistes.</i></p>	<p><i>Évolution du nombre de signalements d'une année sur l'autre.</i></p>

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à adapter les conditions de travail des salariées enceintes

Actions	Indicateurs chiffrés
<p>Travailler l'ergonomie du poste de travail des salariées enceintes.</p> <p>Décaler les heures d'arrivée et de sortie des salariées enceintes pour éviter les heures de pointe dans les transports.</p> <p>Accorder à partir du Xème mois de grossesse un crédit d'heures rémunérées pour diminuer le temps travaillé.</p> <p>Mettre en place des vêtements de travail adaptés à la grossesse.</p> <p>Développer le télétravail pour les femmes enceintes.</p>	Nombre d'aménagements réalisés.
Accorder des autorisations d'absence au-delà des examens médicaux obligatoires.	Nombre de salariées concernées.
Allonger la durée du congé de maternité.	Nombre de salariées concernées.
Aménager des places proches de l'entrée réservées aux salariées enceintes sur le parking de l'entreprise.	Nombre de places aménagées.

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à limiter le travail à temps partiel subi

Actions	Indicateurs chiffrés
Améliorer le dispositif d'information sur les emplois à temps complet disponibles en prévoyant un dispositif ciblé sur la situation de chaque salarié.	Nombre d'informations ciblées réalisées.
Mettre en place une procédure d'examen des demandes de passage à temps complet des salariés à temps partiel imposant une réponse par écrit et un suivi des salariés exposés à un refus.	Nombre de demandes traitées en application de la procédure.
Former les managers à l'accompagnement de la progression de carrière des salariés à temps partiel.	Nombre de managers formés.
Instituer une priorité de formation qualifiante pour les salariés à temps partiel.	Nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié de l'action.

2. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, la santé et la sécurité au travail sont devenues des domaines distincts. Ces domaines permettent d'approfondir la réflexion sur la mixité des postes en exigeant que l'employeur évalue l'impact différencié des risques selon le sexe, dans le cadre de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques.

Quels sont les objectifs de progression envisageables en matière de santé et de sécurité au travail ?

Deux objectifs principaux sont identifiés :

- Évaluation différenciée des risques : mieux comprendre l'impact de l'exposition aux risques selon le sexe, en mettant en œuvre l'évaluation différenciée des risques imposée par la législation ;
- Implication des acteurs : accroître l'engagement de tous les acteurs dans une approche de prévention des risques qui prend en compte les différences de genre.

Un objectif additionnel concerne la santé et la sécurité des salariées enceintes ou allaitantes, avec des actions spécifiques mentionnées dans la rubrique précédente sur les conditions de travail.

Quels sont les actions et indicateurs de suivi envisageables pour ces objectifs de progression ?

En ce domaine qui met en jeu les situations réelles de travail, l'action prendra essentiellement la forme de mesures opérationnelles concrètes.

<i>Exemples d'actions et d'indicateurs visant à mieux connaître l'impact différencié de l'exposition au risque selon le sexe</i>	
<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Analyser, en différenciant par sexe, les données accessibles : accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, alertes sur des comportements discriminatoires ou harcelants...</i>	<i>Nombre d'études réalisées.</i>
<i>Faire procéder à une étude de l'impact différencié de l'exposition au risque selon le sexe pour les unités de travail mixte.</i>	<i>Nombre d'études réalisées.</i>
<i>Recourir à un ergonomiste pour observer les femmes et les hommes en situation réelle de travail sur des postes mixtes.</i>	<i>Nombre d'études ergonomiques réalisées.</i>

<i>Exemples d'actions et d'indicateurs visant à accroître l'implication de tous les acteurs dans une prévention des risques différenciée</i>	
<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<i>Mettre en place un groupe de travail avec les acteurs du dialogue social dans l'entreprise pour analyser l'impact différencié de l'exposition au risque selon le sexe par poste de travail et faire des propositions d'actions de prévention adaptées.</i>	<i>Nombre de réunions organisées.</i>
<i>Impliquer dans l'évaluation des risques par unité de travail des groupes de salariés et de salariées.</i>	<i>Nombre de groupes de travail mis en place. Nombre de réunions organisées.</i>
<i>Identifier et relayer les communications institutionnelles croisant les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la santé et la sécurité au travail.</i>	<i>Nombre d'actions réalisées.</i>
<i>Sensibiliser et former les préventeurs et les acteurs du dialogue social dans l'entreprise aux enjeux liés à l'égalité professionnelle, à la santé et la sécurité au travail.</i>	<i>Nombre d'actions réalisées.</i>

3. L'articulation de l'activité professionnelle et de la vie personnelle et familiale

Ce domaine a été élargi par suite de la loi n° 2015-894 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi qui a lié le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à celui de la qualité de vie au travail dans le cadre des négociations obligatoires d'entreprise (C. trav. art. L. 2242-1). Le champ couvert par la recherche d'équilibre n'est plus limité aux responsabilités parentales mais vise l'ensemble de la vie personnelle du salarié, ce qui peut inclure d'autres responsabilités, notamment celles souscrites en tant que proche aidant.

Quels sont les objectifs de progression envisageables en matière d'articulation de l'activité professionnelle et de la vie personnelle et familiale ?

Deux grandes familles d'objectifs de progression peuvent être identifiées en ce domaine :

- › Favoriser l'équilibre des temps professionnels et personnels : il s'agit de concevoir une organisation du temps de travail et plus largement de l'activité du salarié, en intégrant les contraintes liées à sa vie personnelle et familiale.*

NB : Cet objectif rejoint et prolonge celui visant à mieux connaître l'impact des conditions de travail sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise pour adapter les pratiques organisationnelles. On se reportera utilement aux exemples d'actions présentés à ce titre.

Point de vigilance

→ Le Code du travail contient quelques dispositions imposant de tenir compte des contraintes personnelles et familiales dans l'organisation du temps de travail (C. trav. art. L 3122-12 pour le travail de nuit ; L. 3123-12 pour le travail à temps partiel). Il peut être utile de faire le point sur ces dispositions avant la négociation.

- Soutenir l'exercice des responsabilités familiales des salariés : il s'agit de développer une politique d'entreprise tournée vers la famille du salarié en complétant ou prolongeant les dispositifs légaux qui permettent au salarié de réduire ou suspendre son activité professionnelle ou en adoptant des mesures concrètes de soutien.
- NB : Cet objectif rejoint celui visant à neutraliser les effets de la parenté ou de la parentalité sur la rémunération des salariés pouvant être défini dans le cadre du domaine de la rémunération effective. On se reportera utilement aux exemples d'actions présentés à ce titre.

Points de vigilance

1. → Connaissance des dispositifs légaux de soutien à l'exercice de responsabilités familiales.
La définition des mesures d'action de l'entreprise supposera une bonne connaissance des dispositions relatives aux congés familiaux : congés pour événements familiaux (C. trav. art. L. 3142-1 et s.), congé de paternité et d'accueil de l'enfant (C. trav. art. L. 1225-35 et s.), congé parental d'éducation (C. trav. art. L. 1225-47 et s.), congé pour enfant malade (C. trav. art. L. 1225-61), congé de présence parentale (C. trav. art. L. 1225-62 et s.), dons de jours de repos (C. trav. art. L. 1225-65-1, L. 3142-25-1), congé de solidarité familiale (C. trav. art. L. 3142-6 et s.), congé de proche aidant (C. trav. art. L. 3142-16 et s.) .
2. → Connaissance des dispositions de la branche. Selon les dispositifs, la priorité peut être donnée à la branche ou à l'entreprise pour définir les règles applicables. Lorsque la priorité est donnée à la branche, la connaissance des dispositions négociées à ce niveau est nécessaire, afin d'identifier le niveau de garantie à assurer par la négociation d'entreprise. Dans le cas contraire, elle reste utile comme cadre de référence.

Quels sont les actions et indicateurs de suivi envisageables pour ces objectifs de progression ?

Comme dans tous les domaines, l'action peut prendre la forme de mesures opérationnelles concrètes ou de dispositifs juridiques complétant les dispositifs légaux en instituant de nouveaux droits ou en perfectionnant le régime des droits reconnus légalement.

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à favoriser l'équilibre des temps professionnels et personnels	
Actions	Indicateurs chiffrés
Mener une enquête auprès des salariés pour connaître leurs besoins.	Nombre de salariés ayant répondu à l'enquête.
Élaborer une charte des temps présentant les bonnes pratiques organisationnelles : limitation / interdiction des réunions tardives, anticipation et limitation des déplacements, planification des tâches...	Nombre de décisions non conformes aux préconisations de la charte.
Encadrer les changements d'horaires des salariés à temps complet au-delà des exigences légales.	Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.
Améliorer le cadre des changements d'horaire des salariés à temps partiel au-delà des exigences légales.	Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.
Former les managers à l'accompagnement des situations individuelles des salariés. Formaliser lors de l'entretien annuel un temps d'échange sur l'équilibre des temps professionnels et personnels.	Nombre de managers formés / nombre d'entretiens organisés tous les ans.

Exemples d'actions et d'indicateurs visant à soutenir l'exercice de responsabilités familiales

<i>Actions</i>	<i>Indicateurs chiffrés</i>
<p><i>Mettre en place une aide financière pour la garde d'enfant. Créer une crèche d'entreprise ou inter-entreprises. Nouer des partenariats avec des collectivités locales ou des associations pour proposer des services de proximité.</i></p>	<p><i>Budget alloué. Nombre de salariés ayant bénéficié des mesures prises.</i></p>
<p><i>Élaborer un guide de la parentalité à destination des salariés présentant les dispositifs de soutien prévus par la loi, la branche et l'entreprise.</i></p>	<p><i>Nombre de salariés destinataires du guide.</i></p>
<p><i>Créer un capital temps rémunéré au bénéfice des parents et des proches aidants.</i></p>	<p><i>Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.</i></p>
<p><i>Mettre en place une procédure d'examen des demandes de passage à temps partiel des salariés à temps complet imposant une réponse par écrit et un suivi des salariés exposés à un refus.</i></p>	<p><i>Nombre de demandes traitées en application de la procédure.</i></p>
<p><i>Améliorer les dispositifs légaux de soutien à l'exercice de responsabilités familiales : rémunération des congés, durée des congés, accompagnement de la reprise d'activité...</i></p>	<p><i>Nombre de salariés ayant bénéficié des différentes mesures.</i></p>
<p><i>Organiser le maintien du lien avec l'entreprise pendant les périodes de congés liés à la parentalité.</i></p>	<p><i>Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.</i></p>
<p><i>Améliorer les dispositifs légaux sur le don de jours de congés : bénéficiaires, abondement par l'employeur, procédure...</i></p>	<p><i>Nombre de salariés ayant bénéficié de la mesure.</i></p>

Exemples de congés liés à la parentalité

Types de congés	Bénéficiaires	Durée	Indemnisation
Examens médicaux liés à la grossesse	<ul style="list-style-type: none"> · La salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'assurance maladie. · Si elle a recours à l'assistance médicale à la procréation (AMP), la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires au protocole. · Le conjoint salarié de la femme enceinte ou en PMA (ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivement maritalement avec elle) bénéficie d'autorisation d'absence pour l'accompagner. 	<ul style="list-style-type: none"> · 3 de ces examens médicaux pour la femme enceintes. · 3 actes médicaux dans le cadre de la PMA. 	<ul style="list-style-type: none"> · Rémunération versée par l'employeur.
Congé Naissance ou pour arriver d'un enfant en vue de son adoption	<ul style="list-style-type: none"> · Tout salarié (père, concubin ou partenaire pacsé à la mère) sans condition d'ancienneté. 	<ul style="list-style-type: none"> · 3 jours obligatoires. 	<ul style="list-style-type: none"> · Rémunéré par l'employeur
Congé maternité	<ul style="list-style-type: none"> · Salariée 	<ul style="list-style-type: none"> · 1^{er} et 2^{ème} enfant : 16 semaines (6 prénatales + 10 postnatales). · 3^{ème} enfant et plus : 26 semaines (8 prénatales + 18 postnatales). · Naissance de jumeaux : 34 semaines (12 prénatales + 22 postnatales). · Naissance de triplés : 46 semaines (24 prénatales + 22 postnatales). 	<ul style="list-style-type: none"> · Absence de maintien de salaire · Indemnisation par la CPAM <p>https://www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnite-journalieres-maladie-maternite-paternite/conge-maternite-salariee</p>
Congé adoption	<ul style="list-style-type: none"> · Tout salarié 	<p><u>Adoption d'un enfant avec 0 ou 1 enfant déjà à charge</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · 16 semaines si pris par un seul parent · 16 semaines + 25 jours si le congé est réparti entre les 2 parents <p><u>Adoption d'un enfant avec 2 ou plus enfants déjà à charge</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · 18 semaines si pris par un seul parent 	<ul style="list-style-type: none"> · Absence de maintien de salaire · Indemnisation par la CPAM <p>https://www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnite-journalieres-maladie-maternite-paternite/conge-adoption#:~:text=Le%20montant%20maximum%20au%201er,pendant%20le%20conge%C3%A9%20d'adoption.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> · 18 semaines + 25 jours si le congé est réparti entre les 2 parents <u>Adoption de 2 et plus enfants</u> · 22 semaines si pris par un seul parent · 22 semaines + 32 jours si le congé est réparti entre les 2 parents 	
Congé allaitement	· Salariée sans condition d'ancienneté	· Pendant 1 an à partir de la naissance de l'enfant	· Non rémunéré
Congé paternité et d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> · Père de l'enfant marié ou lié par un Pacs avec la mère · Conjoint ou concubin qui vit en couple (mariage, Pacs ou concubinage (union libre)) avec la mère · En cas de reconnaissance conjointe anticipée, mère qui n'a pas accouché pour un couple de femmes (mariées, pacsées ou en union libre). · Sans condition d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> · 25 jours (samedi, dimanche et jour férié compris) pour la naissance d'un enfant ; · 32 jours pour une naissance multiple. 	<ul style="list-style-type: none"> · Absence de maintien de salaire · Indemnisation par la CPAM <p>https://www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnites-journalieres-maladie-maternite-paternite/conge-paternite-accueil-enfant</p>
Congé spécifique de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant immédiate après sa naissance (S'ajoute au congé paternité et d'accueil)	· Tout salarié sans condition d'ancienneté	· 30 jours calendaires consécutifs	<ul style="list-style-type: none"> · Absence de maintien de salaire · Indemnisation par la CPAM <p>https://www.ameli.fr/assure/simulateur-maternite-paternite</p>
Congé parental d'éducation	· Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> · Un enfant et jumeaux : 1 an maximum renouvelable · Triplés et plus : 1 an maximum renouvelable 5 fois · Chaque période de renouvellement peut être plus longue ou plus courte que la précédente. 	<ul style="list-style-type: none"> · Non rémunéré par l'employeur pour la partie non travaillée. · Versement de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) <p>https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2552</p> <ul style="list-style-type: none"> · Perception éventuelle de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) <p>https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485</p>
Congé enfant malade	<ul style="list-style-type: none"> · Tout salarié sans condition d'ancienneté · Pour tout enfant de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge 	<ul style="list-style-type: none"> · 3 jours par an, en général ; · 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. 	· Absence de rémunération

<p>Congé proche aidant</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Sans condition d'ancienneté, salarié qui cesse temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en en perte d'autonomie ou âgée ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables (personne avec qui le salarié vit en couple, son ascendant, son descendant dont il assume la charge ou son collatéral jusqu'au 4e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce...), l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple) 	<ul style="list-style-type: none"> · 3 mois (66 jours) renouvelable. · Toutefois le congé ne peut pas dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié. 	<ul style="list-style-type: none"> · Non rémunéré · Allocation journalière du proche aidant (AJPA) dans la limite de 66 jours <p>https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/l-allocation-journaliere-du-proche-aidant-ajpa</p>
<p>Congé décès</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Tout salarié sans condition d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> · 12 jours ouvrables dans le cas général ; · 14 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, d'un enfant qui quel que soit son âge était lui-même parent, ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. 	<ul style="list-style-type: none"> · Maintien de la rémunération par l'employeur
<p>Congé de deuil</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Tout salarié sans condition d'ancienneté · Décès d'un enfant (ou d'une personne à charge) · Décès d'enfant qui n'est pas né vivant mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'OMS (naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500g. 	<ul style="list-style-type: none"> · 8 jours ouvrables 	<ul style="list-style-type: none"> · Maintien de la rémunération sous déduction des IJSS maternité

DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD

Quelle durée pour l'accord ?

La durée de l'accord est fixée par les signataires de l'accord dans la limite de 4 ans (C. trav. art. L. 2242-11). Pour arrêter cette durée, il conviendra de tenir compte de la périodicité définie pour la renégociation de l'accord.

Quelle périodicité pour la négociation de l'accord ?

L'accord conclu peut fixer la périodicité de sa renégociation dans la limite de 4 ans (C. trav. art. L. 2242-12).

Deux cas de figure peuvent se rencontrer :

- Un accord de méthode a préalablement fixé une périodicité pour la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la limite de 4 ans :
 - Il conviendra de se référer à cette périodicité.
 - Aucun accord de méthode n'a été conclu :
- L'accord conclu peut fixer la périodicité de sa renégociation dans la limite de 4 ans. Dans l'intervalle, des avenants pourront être conclus car l'entreprise reste tenue de négocier tous les ans sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (C. trav. art. L. 2242-17).

Quel suivi de l'accord ?

Il est possible de prévoir dans les accords :

- La mise en place d'une commission de suivi chargée d'examiner les indicateurs de suivi des actions et de résoudre les éventuelles difficultés d'application.

Exemples de rédaction de clause instituant une commission de suivi

Exemple 1 : L'entreprise s'engage à mettre en place une commission de suivi qui se réunira au 1^{er} trimestre de chaque année. Elle aura pour mission :

- de suivre la mise en œuvre de l'accord dans l'entreprise et de vérifier l'application des présentes dispositions ;
- de suggérer tout complément ou proposition d'évolution aux présentes dispositions.

Exemple 2 : Une commission de suivi, réunie chaque année, sera chargée d'examiner les indicateurs pour constater la réalisation des actions, relever les défaillances éventuelles et analyser leurs causes.

Elle se réunira après la publication de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Exemple 3 : Les parties signataires conviennent de mettre en place une Commission de suivi en charge de veiller à l'application des modalités de mise en œuvre du présent accord.

La Commission de suivi sera composée de représentants de la Direction, d'un représentant de l'Organisation Syndicale représentative signataire du présent accord, et de membres élus du CSE.

La Commission de suivi se réunira annuellement.

→ *La mise en œuvre d'une procédure de suivi des indicateurs par différents acteurs de l'entreprise.*

Exemples de rédaction de clause instituant une procédure de suivi

Exemple 1 : Une revue des indicateurs de suivi figurant dans le présent accord sera effectuée à minima une fois par an en Comité économique et social.

Exemple 2 : Le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, intégré dans la BDES, comportera notamment le bilan des actions de l'année écoulée, et l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus.

AUTODIAGNOSTIC

A effectuer sur un panel de salariés de votre entreprise

- *Le panel est un groupe d'individus sélectionnés pour participer à une étude ou à une enquête sur une période donnée.*
- *Pour représenter un panel de salariés dans une entreprise, voici quelques éléments à considérer :*
- **Diversité des profils :**
 - *Fonctions : ingénieurs, ouvriers, techniciens, managers.*
 - *Ancienneté : nouveaux employés, employés expérimentés.*
 - *Genre : représentation équilibrée des sexes.*
 - *Age : jeunes, adultes, seniors.*
- **Compétences :** *Soudure, usinage, maintenance, gestion de projet, service achats, service commercial*

Informations générales

1. *Nom de l'entreprise :*

2. *Secteur d'activité :*

3. *Taille de l'entreprise :*

Moins de 10 employés

10 à 50 employés

51 à 200 employés

Plus de 200 employés

Autre (à préciser) _____

Questions Démographiques

4. *Votre sexe :*

Masculin

Féminin

Autre

Préfère ne pas répondre

5. *Votre âge :*

Moins de 25 ans

25-34 ans

35-44 ans

45-54 ans

55 ans et plus

6. *Poste occupé :*

Cadre supérieur

Cadre intermédiaire

Employé

Ouvrier

Autre (préciser) : _____

7. *Votre ancienneté dans l'entreprise*

Moins de 2 ans

2 ans < 5 ans

6 à 10 ans

Plus de 10 ans

Égalité des chances

8. *Pensez-vous que les hommes et les femmes ont les mêmes opportunités de carrière dans votre entreprise ?*

Oui

Non

Ne sait pas

9. *Avez-vous observé des cas de discrimination basée sur le sexe dans votre entreprise ?*

Oui

Non

Ne sait pas

10. *L'entreprise propose-t-elle des formations sur l'égalité des sexes ?*

Oui

Non

Ne sait pas

11. *Les processus de recrutement sont-ils transparents et équitables ?*

Oui

Non

Ne sait pas

Équilibre Vie Professionnelle / Vie Privée

12. *L'entreprise offre-t-elle des solutions pour concilier vie professionnelle et vie privée (ex. : télétravail, congé parental) ?*

Oui

Non

Ne sait pas

13. *Avez-vous accès à des congés parentaux équitables ?*

Oui

Non

Ne sait pas

14. *L'entreprise soutient-elle les employés dans leurs responsabilités familiales ?*

Oui

Non

Ne sait pas

Culture d'Entreprise

15. *Pensez-vous que la culture d'entreprise favorise l'égalité des sexes ?*

Oui

Non

Ne sait pas

16. *Y a-t-il des femmes dans des postes de direction au sein de votre entreprise ?*

Oui

Non

Ne sait pas

17. *Les femmes sont-elles représentées dans les rôles techniques ou de leadership ?*

Oui

Non

Ne sait pas

Connaissances des concepts

18. *Que signifie, pour vous, l'égalité professionnelle ?*

19. *Quelles sont les principales lois et règlements concernant l'égalité professionnelle en France ?*

Sensibilisation et Formation

20. *Avez-vous déjà participé à une formation sur l'égalité professionnelle ? Si oui, quand et quel en était le contenu ?*

Si oui, précisez _____

Non

21. *Pensez-vous que des formations supplémentaires seraient bénéfiques pour vous et pour votre équipe ?*

Oui

Non

Ne sait pas

Pratiques de Gestion

22. *Comment intégrez-vous l'égalité professionnelle dans vos pratiques de gestion ?*

23. *Quels mécanismes sont en place dans votre équipe pour promouvoir l'égalité des chances ?*

Évaluation et suivi

24. *Avez-vous des indicateurs pour mesurer l'égalité professionnelle au sein de votre équipe ?*

Oui

Non

Ne sait pas

25. *Comment évaluez-vous l'impact de vos actions en matière d'égalité ?*

Très satisfait (e)

Satisfait (e)

Peu satisfait (e)

Pas du tout satisfait (e)

Culture d'entreprise

26. *Comment percevez-vous la culture de votre entreprise en matière d'égalité professionnelle ?*

Très satisfait (e)

Satisfait (e)

Peu satisfait (e)

Pas du tout satisfait (e)

27. *Pensez-vous que des stéréotypes de genre influencent le comportement des employés dans votre équipe ?*

Oui

Non

Ne sait pas

Suggestions et améliorations

28. *Êtes satisfait (e) des politiques en matière d'égalité hommes femmes dans votre entreprise ?*

Très satisfait (e)

Satisfait (e)

Peu satisfait (e)

Pas du tout satisfait (e)

29. *Quelles sont, selon vous, les mesures qui pourraient améliorer l'égalité hommes-femmes dans votre entreprise ?*

30. *Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions pour améliorer la sensibilisation à l'égalité des sexes ?*

31. *Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions ?*

BONNES PRATIQUES DANS L'INDUSTRIE

ArcelorMittal

Sur la plupart des offres d'emplois ArcelorMittal en France, il est veillé à inclure les deux sexes dans les descriptifs : pour la dénomination du poste à pourvoir mais également dans le corps du texte (il/elle). Les managers ont été formés à cet usage et les RH corrigent si nécessaire en tant que garant, et sensibilisent tout nouveau manager interne.

Groupe Renault

Les tenues de travail sont conçues afin de tenir compte des différences morphologiques existantes entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, l'étude de l'ergonomie des postes vise à réduire, voire à supprimer, les contraintes, notamment physiques, qu'ils comportent. Cette étude a pour finalité que les postes, pour leur grande majorité, puissent être tenus indifféremment par un homme ou une femme.

Constellium

Une crèche inter-entreprise a vu le jour, en 2020, juste à côté du site de production d'Issoire. A la suite d'un accord passé avec le réseau « Maison Bleue », la crèche Petits Pas accueille 10 bébés et jeunes enfants de salariés.

Cette initiative a été rendue possible par l'écoute des besoins des salariés parents, un engagement de la municipalité dans le projet, et une Direction Générale volontaire pour investir dans ce type de structure.

General Electric

Le réseau des femmes de General Electric a lancé une journée porte ouverte Parents-Enfants afin de promouvoir les métiers scientifiques et techniques auprès des jeunes filles.

Durant cette journée, les jeunes filles et jeunes garçons se voient proposer une présentation générale des activités du site puis une explication du processus global de la vie d'un projet. Chaque étape est présentée par une collaboratrice qui témoigne également de son parcours scolaire et professionnel. La journée se termine par une visite des ateliers de montage pour visualiser l'aboutissement d'un projet.





ArcelorMittal

L'entreprise a mis en place un accord Qualité de Vie au Travail dans lequel une plage de réunion de 8h à 18h a été instaurée. Dans le cas d'un non-respect motivé, un délai de prévenance de 7 jours doit être respecté (5 jours pour les cadres).



Safran

- **Accompagnement de la parentalité** : Engagement à ne pas discriminer les employés en fonction de leur statut familial, avec des mesures de soutien pour les parcours de procréation et d'adoption, ainsi qu'une flexibilité dans l'organisation du travail.
- **Congés familiaux** : Garantie de congés de maternité, paternité et adoption, avec des modalités de rémunération définies. Les congés doivent être anticipés pour faciliter l'organisation au sein des équipes.
- **Soutien aux aidants** : Reconnaissance des salariés aidants, avec des possibilités d'aménagement des horaires et des jours d'absence pour soutenir leurs proches.



Valéo

Mesures pour la lutte contre les violences. Accompagner les salariées victimes de violences conjugales. Considérant que l'entreprise constitue un lieu privilégié pour sensibiliser la société au problème des violences conjugales, l'entreprise s'engage à relayer auprès des salariés les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales, à sensibiliser et former les professionnels des services RH, des services sociaux et médicaux de l'entreprise aux situations de violences conjugales, à réaliser des actions d'information et de sensibilisation à destination des salariés de l'entreprise. Des animations / sensibilisation sur le sujet pourront être organisées (campagne d'affichage, rappels des numéros d'urgence, réunions d'information, distribution de plaquettes, formation à destination des acteurs RH, diffusion de courts-métrages à visée préventive et pédagogique ...). De plus, dès lors qu'il apprend qu'un membre du personnel est victime de violences conjugales, le service social du travail veille en toute discrétion à lui prêter soutien et collaboration, et à l'informer sur la législation en vigueur relative, notamment, à sa protection.



**Notre industrie,
nos emplois !**