



CONSEIL SUPÉRIEUR  
DE L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



**LA NEGOCIATION COLLECTIVE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
DANS LES ENTREPRISES DE 50 à 300 SALARIES en2012 et 2013**

**Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes**

n°2014-0109-002, publié le X X 2014

---

*Secrétaire générale : Brigitte Grésy  
Rapporteuses : Marie Becker  
Chloé Derrien-Cortés*



---

## Table des matières

**Introduction**.....

**Première partie :Un droit de la négociation construit par strates successives mais encore insuffisamment mis en œuvre aujourd’hui**

1. Une construction graduelle, par strates successives, du droit de la négociation
2. Une application encore partielle du dispositif légal malgré une activité conventionnelle en nette progression

**Deuxième partie :Des accords qui témoignent d’une évolution récente malgré une insuffisante appropriation des textes par les négociateurs**

- 1.....D  
ans les années 2000, des accords de qualité très hétérogène
- 2.....L  
e bilan des ARACT et des DIRECCTE sur des accords récents : une difficulté d’appropriation des méthodes et des outils
- 3.....L  
’analyse de deux sélections raisonnées d’accords menée par le CSEP : de nouvelles pratiques de négociation mais une difficulté d’appréhension des notions retenues par la loi

**Troisième partie :La nécessité d’accompagner les entreprises dans leur volonté de se saisir des opportunités nouvellement offertes pour la négociation sur l’égalité professionnelle**

1. Fournir des outils d’accompagnement à la négociation
2. Augmenter le niveau de sensibilisation à l’égalité professionnelle
3. Clarifier le contenu du RSE et, à moyen terme, toiletter le droit de l’égalité professionnelle pour le rendre plus lisible

**Annexes**.....

## Introduction

---

La négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a connu, au cours de la dernière décennie, d'importantes évolutions. De nouvelles dispositions législatives ont été ajoutées progressivement au dispositif conçu dans les années 80 et ont donné aux entreprises et plus particulièrement aux négociateurs de nouveaux outils de mesure et d'action en vue de réduire les déséquilibres entre les femmes et les hommes et de parvenir à une égalité professionnelle sur le moyen-terme.

Si des études diverses ont pu apporter un éclairage certain sur le bilan et l'effectivité de la négociation collective en ce qui concerne les entreprises de plus de 300 salariés dans les années 2000, en revanche, les membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) ont constaté une sorte de « trou noir » en termes d'informations sur la réalité de la négociation dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME), dont il semble qu'elles aient peiné à se saisir de l'arsenal législatif existant. Par ailleurs, peu de travaux permettent de dresser un bilan de cette négociation depuis les modifications apportées en 2010 et l'instauration d'une sanction en cas d'absence de négociation.

Cette décision de porter l'effort sur le créneau des PME est également motivée par la convergence de politiques publiques récentes vers un renforcement de la négociation sur l'égalité professionnelle :

- un renforcement du dispositif de pénalités sur les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle ;
- le lancement, il y a deux ans, de l'expérimentation des territoires d'excellence dans neuf régions, qui a pour objectif d'offrir un meilleur accompagnement des PME et TPE dans la construction de l'égalité par des actions de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle mais également par l'élaboration d'outils adaptés à leurs besoins ;
- la sanction du non respect des dispositions sur l'égalité professionnelle par l'interdiction d'accès à la commande publique (marchés publics, contrats de partenariat et délégations de service public) telle qu'elle est prévue dans la loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du XX 2014 ;
- Enfin, un effort d'accompagnement des entreprises, et notamment des moins de 300 salariés, par l'ouverture, en novembre 2012, d'un site [www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr), leur proposant des outils, une méthode et un parcours pour mettre en place leur démarche d'égalité professionnelle. Un groupe de travail de rénovation de ce site a été lancé qui a pour but, notamment, d'inclure les recommandations élaborées par ce rapport et d'apporter aux acteurs de la négociation des outils concrets pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle.

Ainsi, dans cet univers juridique renforcé depuis 2012 et au regard des nouvelles opportunités offertes par la nouvelle loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il semble que l'enjeu principal soit celui de la mise en œuvre concrète des dispositifs, empêchée souvent par la méconnaissance du droit de l'égalité professionnelle et de ses enjeux mais aussi parce que les PME ne

disposent pas de structures juridiques et de ressources humaines aussi développées que peuvent l'être celles d'entreprises de taille plus importante.

Ce sont donc sur ces deux créneaux que le CSEP a souhaité se pencher : celui des PME et celui des accords signés depuis le vote des nouvelles dispositions de 2010 modifiant le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle, afin de mieux accompagner dans leurs démarches les entreprises de 50 à 300 salariés, Le CSEP se fixe donc, dans ce rapport, un objectif d'aide à la négociation pour ces entreprises, en identifiant les freins, les points de blocage ou les difficultés qu'elles rencontrent et en faisant des propositions d'amélioration des outils actuels mis à leur disposition.

Après un rappel du cadre juridique existant et de l'activité conventionnelle de ces deux dernières années, un bilan des études réalisées sur la négociation collective en faveur de l'égalité professionnelle sera effectué, complété de deux études spécifiques menées par le CSEP à cette occasion sur un certain nombre d'accords et de plans unilatéraux, pour les années 2012 et 2013. Enfin des recommandations seront formulées pour l'avenir.

## **PREMIERE PARTIE : UN DROIT DE LA NEGOCIATION CONSTRUIT PAR STRATES SUCCESSIVES MAIS ENCORE INSUFFISAMMENT MIS EN ŒUVRE AUJOURD’HUI**

---

### **1- Une construction graduelle, par strates successives, du droit de la négociation**

Les exigences en matière d'égalité professionnelle se sont imposées aux entreprises par force de loi de manière progressive, à travers la construction graduée de la négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. Ce dispositif, qui existe depuis 1983, a été récemment enrichi avec l'intervention de nouveaux textes.

#### ***a. Le socle fondateur : la loi « Roudy » de 1983***

En 1983, la loi « Roudy », qui consacre le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises, institue, pour la première fois, à l'article L. 432-3-1 du code du travail, l'obligation pour le chef d'entreprise de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un « rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût ». La loi ouvre la possibilité aux entreprises, dans lesquelles des organisations syndicales sont présentes, **de prendre des mesures d'action positives temporaires** de rattrapage des inégalités, par le biais d'un accord appelé « plan pour l'égalité professionnelle ». A défaut, d'accord, ce plan peut être mis en œuvre par le chef d'entreprise, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel et de ne pas avoir fait l'objet d'un avis contraire motivé par le directeur général du travail.

#### ***b. La loi « Génisson » de 2001 : l'introduction en droit de l'obligation d'ouvrir des négociations***

La loi dite « Génisson » du 9 mai 2001 marque une deuxième avancée, en obligeant les entreprises à ouvrir des négociations dédiées spécifiquement à l'égalité professionnelle tant au niveau des branches (tous les trois ans) que des entreprises (tous les ans, ou tous les trois ans en cas d'accord) dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives. Cette négociation doit porter sur les objectifs des entreprises en matière d'égalité professionnelle et les actions pour les atteindre. En outre, elle impose l'obligation d'intégrer la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les autres thèmes de négociation collective obligatoire (salaires, classifications, formation professionnelle). Par ailleurs, le décret d'application du 12 septembre 2001 liste les indicateurs que le Rapport de Situation Comparée (RSC), pour les entreprises de plus de 300 salariés, doit obligatoirement renseigner.

#### ***c. L'accord interprofessionnel de 2004 : un engagement des partenaires sociaux pour l'égalité***

La signature de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de 2004, l'un des rares accords à avoir été signé à l'unanimité par toutes les organisations syndicales représentatives, témoigne de la volonté des partenaires sociaux d'avancer sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et notamment sur la question des stéréotypes, du développement de la mixité des emplois, des mesures centrées sur l'orientation scolaire et l'accès des jeunes filles aux métiers non mixtes, de l'accès des femmes à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle et à la mobilité. Enfin, les partenaires sociaux font de la réduction des inégalités salariales une priorité.

**d. La loi du 23 mars 2006 : un focus sur l'égalité salariale**

Dans le prolongement de l'ANI de 2004, la loi du 23 mars 2006 dispose que les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires effectifs, visent également à définir et à mettre en œuvre des mesures de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, au niveau des branches comme des entreprises. Cette négociation est complémentaire de la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle. Elle introduit pour la première fois un objectif précis de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avec un calendrier de mise en application (jusqu'au 31 décembre 2010). La loi rappelle l'obligation de rédaction d'un RSC, sur la base duquel peut être établi un diagnostic des éventuels écarts de rémunération et peuvent être programmées des mesures de résorption de ces écarts.

**e. La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites : l'instauration d'une sanction**

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a inséré un nouvel article L. 2242-5-1 dans le code du travail qui fait obligation aux entreprises de plus de 50 salariés d'être couvertes, à partir du 1er janvier 2012, par un accord ou à défaut par un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. Cet article prévoit que le non-respect de cette obligation, à la suite d'une mise en demeure de six mois, entraîne une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise. L'article 99a également modifié les articles L.2323-47 et L.2323-57 du Code du travail (en annexe) en précisant les huit domaines d'analyse sur lesquels doivent se fonder le RSC et le RSE à la fois pour établir le diagnostic chiffré de la situation comparée entre les femmes et les hommes et pour élaborer un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à « déterminer les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût ». Ces huit domaines sont : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, et la rémunération effective. C'est sur la base du RSC et du RSE que sera conclu l'accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, le plan unilatéral de l'employeur.

Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011, relatif aux dispositions de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010, précise que l'accord collectif ou, à défaut, le plan unilatéral de l'employeur, fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre et les accompagne d'indicateurs chiffrés. Il fixe un nombre minimum de domaines d'action sur lesquels l'accord doit porter parmi les huit domaines d'action précités : deux au minimum pour les entreprises de 50 à 300 salariés et trois au minimum pour les entreprises de plus de 300 salariés.

**f. De nouveaux dispositifs législatifs et réglementaires depuis 2012 : les conditions d'une mise en œuvre effective de la négociation**

Les exigences de la négociation sont renforcées à trois niveaux :

- L'augmentation du nombre d'indicateurs et l'ajout de nouveaux domaines et de thèmes d'action sur lesquels faire porter la négociation
- Le décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 augmente le nombre de domaines d'actions devant figurer dans l'accord (3 pour les entreprises de moins de 300 salariés et 4 pour les entreprises de plus de 300 salariés) et rend obligatoire le domaine d'action sur la rémunération effective.
- Par ailleurs, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 23 juillet 2014 modifie les articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail concernant le RSE et le RSC à deux niveaux :
  - En ajoutant un domaine d'action aux huit domaines existant, celui de la santé et de la sécurité au travail ;
  - En précisant que le rapport analyse les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des salariés et décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.
- Elle modifie également l'article L.2242-5 du code du travail en ajoutant deux thèmes à la négociation : « le déroulement de carrières » et « la mixité des emplois ». La rédaction a été modifiée concernant le thème de « l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle », cette dernière notion ayant été substituée à celle de « responsabilités familiales ». La loi prévoit enfin que la négociation doit porter sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.
- Enfin, la modification de l'article L. 2241-7 CT prévoit que si des écarts de rémunération sont constatés lors des négociations quinquennales sur les classifications, la négociation devra conduire à corriger les facteurs à l'origine de ces différences de rémunération. Elle introduit une obligation pour les branches de fournir un rapport sur la révision des classifications au CNNC et au CSEP.
  - Une priorité donnée à la négociation et une obligation de dépôt du plan unilatéral de l'employeur

De plus, conformément aux dispositions de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, une priorité est donnée à la négociation : l'employeur, pour les entreprises de plus de 300 salariés, doit fournir un procès-verbal de désaccord en cas d'échec de la négociation pour pouvoir présenter un plan d'action unilatéral. Il est fait également obligation de déposer le plan d'action unilatéral auprès de la direction du travail (et non pas seulement les accords) afin de le rendre plus efficient et de permettre un contrôle sur place et non plus seulement sur pièces.

- Une mise en concordance des deux négociations, celle spécifique sur l'égalité professionnelle et celle sur la suppression des écarts de rémunération



La loi XXX pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes consacre l'approche intégrée de la négociation sur l'égalité professionnelle à la négociation annuelle obligatoire (NAO), en modifiant l'article L.2242-5 du code du travail relatif à la négociation annuelle en matière d'égalité professionnelle. Elle précise que la NAO devra suivre annuellement les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière incluses obligatoirement dans la négociation sur l'égalité professionnelle.

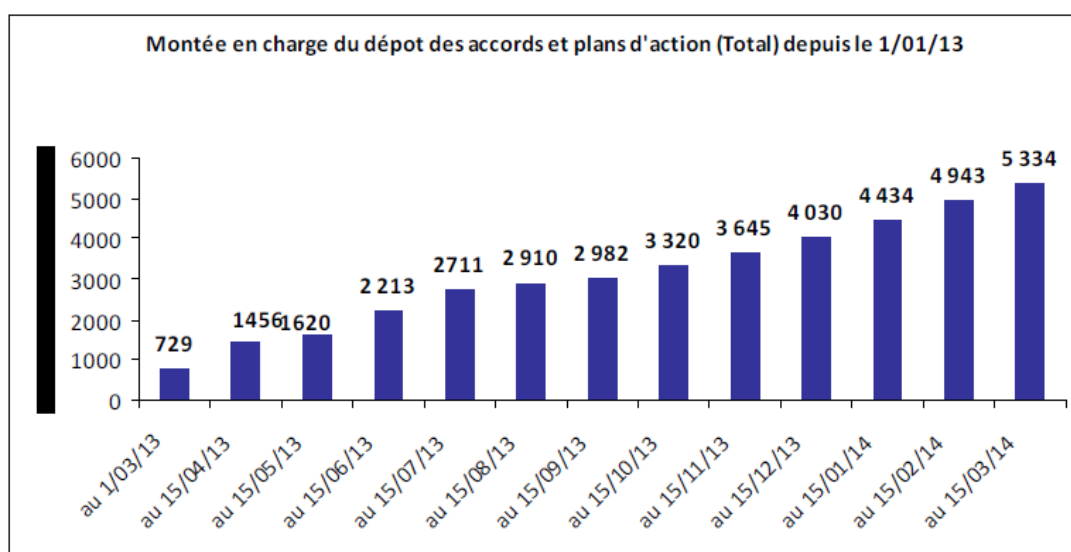
## 2- Une application encore partielle du dispositif légal malgré une activité conventionnelle en nette progression (**DONNEES A ACTUALISER EN OCTOBRE 2014 A LA SORTIE DU RAPPORT**)

Malgré des obligations légales, réaffirmées et consolidées depuis 1983, l'activité conventionnelle est restée réduite pendant de longues années. Un rapport de l'IGAS en 2009 indique ainsi qu'à peine 7,5% des entreprises disposant d'un délégué syndical avaient signé un accord sur l'égalité professionnelle.

- **Une activité conventionnelle en nette progression**

Les innovations récentes du droit de la négociation semble toutefois avoir permis une accélération de la négociation sur l'égalité professionnelle, telle qu'elle ressort du suivi effectué tous les trois mois par la direction générale du travail (DGT).

Au 15 mars 2014, plus de 5300 accords ou plans d'action ont été déposés. Ces chiffres tiennent compte de la substitution plan d'action/accord et évitent le double décompte.



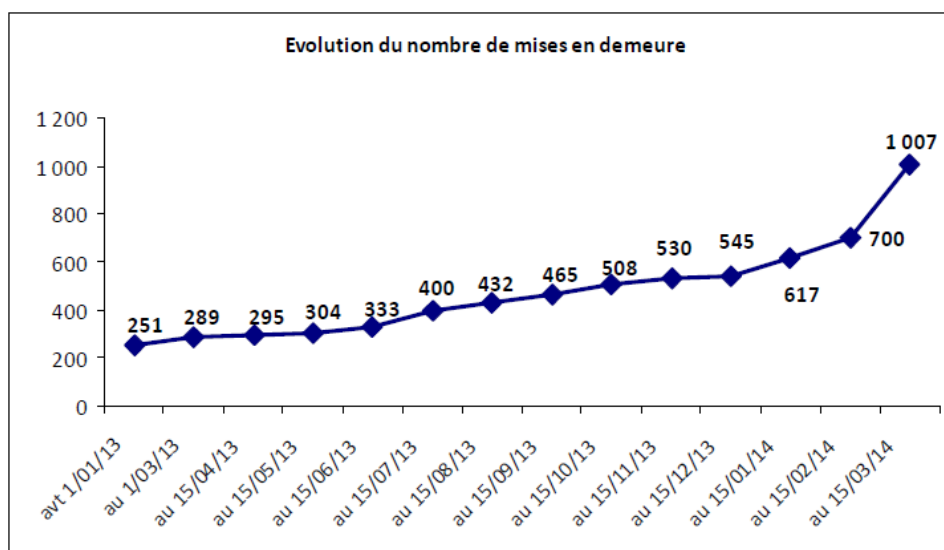
Le taux de couverture est en moyenne de 30,3%. Cette donnée globale couvre des réalités différentes en fonction de la taille des entreprises :

- 69,3% des entreprises de plus de 1 000 salariés sont couvertes par un accord ou un plan d'action ;
- 56,9% des entreprises de plus de 300 salariés et de moins de 1 000 salariés sont couvertes ;
- 25,9% des entreprises de plus de 50 salariés sont couvertes.

La mise en œuvre du dispositif est portée par des actions de contrôle : au 14 mars 2014, plus de 1000 mises en demeure ont été effectuées, dont 762 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Parmi ces 762 mises en demeure adressées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, 639 sont liées à l'absence d'accord ou de plan d'action, et 123 sont liées à la non-conformité d'un accord ou d'un plan d'action.

Au 15 mars 2014, près de la moitié des mises en demeure sont arrivées à échéance, soit par arrivée à terme de la période de modification du texte, d'une durée de 6 mois, soit par régularisation de l'entreprise dans le délai imparti. 91% des mises en demeure ont permis une régularisation de la situation de l'entreprise, sans engagement de la pénalité. 2% des mises en demeure ont donné lieu à une pénalité (les 7% restants sont en cours d'instruction pour examiner les suites à donner : pénalité ou accompagnement particulier lorsque l'entreprise rencontre des difficultés).

Au 15 mars 2014, 12 pénalités financières ont été prononcées : 9 portent sur l'absence d'accord ou de plan d'action, et 3 sur la non-conformité du document produit.



Si l'on peut noter une nette augmentation de l'activité conventionnelle, il apparaît que le nombre d'entreprises de 50 à 300 salariés couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle au 15 mars 2014 restent faible cependant (seules 30,3 % d'entre elles le sont en moyenne).

Par ailleurs, malgré un nombre relativement élevé de mises en demeure, il ressort que peu de pénalités financières sont appliquées in fine, ce qui montre que la majorité des entreprises (de toutes

tailles) modifient leur texte (accord ou plan d'action) pour le rendre conforme aux dispositions légales.

- ***Un accompagnement nouveau des entreprises et un soutien aux initiatives déployées***

Nombre d'actions innovantes ont été menées par diverses instances (DIRECCTE<sup>1</sup>, DRDFE<sup>2</sup>, ARACT<sup>3</sup>) pour aider les acteurs de la négociation à se mobiliser au niveau territorial. Par ailleurs, une convention appelée « Territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle », a été signée fin 2012 entre le ministère des Droits des femmes et les Régions Aquitaine, Bretagne, Centre, Île-de-France, La Réunion, Midi-Pyrénées, Nord - Pas-de-Calais, Poitou-Charentes et Rhône-Alpes. Elle porte sur trois enjeux : l'égalité salariale dans les TPE et PME, une meilleure mixité dans les filières de formation et l'amélioration du retour à l'emploi après un congé parental.

Parmi ceux-ci, on trouve l'organisation de sessions de formation à destination des agents de contrôle afin d'assurer la bonne connaissance des obligations législatives et réglementaires et la mise en œuvre d'une méthodologie commune de contrôle, comme, par exemple, l'examen du RSC. Des journées de sensibilisation ont été mises en place auprès des acteurs de l'entreprise pour les accompagner dans la négociation, avec des actions ciblées sur l'appui aux acteurs de l'entreprise, sur la sensibilisation des partenaires sociaux et l'aide à la négociation. Les DIRECCTE ont mené un travail collaboratif pour la réalisation de guides juridiques ainsi que pour la conception de fiches-repères rassemblant les principales dispositions en matière d'égalité professionnelle et de négociation obligatoire, à destination des organisations salariales et patronales ainsi que les branches professionnelles. La plupart de des travaux figurent sur un site dédié à l'égalité professionnelle, ouvert depuis octobre 2012.

---

<sup>1</sup>Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

<sup>2</sup>Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité

<sup>3</sup>Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

## DEUXIEME PARTIE : DES ACCORDS QUI TEMOIGNENT D'UNE EVOLUTION RECENTE MALGRE UNE INSUFFISANTE APPROPRIATION DES TEXTES PAR LES NEGOCIATEURS

---

### 1 Dans les années 2000, des accords de qualité très hétérogène

Il a semblé important au CSEP d'examiner, dans un premier temps, des études portant sur des accords signés avant le nouveau cadrage législatif, afin de voir si des évolutions notables peuvent être aujourd'hui constatées. Trois études ont retenu l'attention du CSEP.

1. Jacqueline LAUFER, Rachel SILVERA, « Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse », Timetis, Emergences, 2005.
2. Marion RABIER, « Analyse du contenu des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006 », 2008.
3. Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE), « Bilan quantitatif et qualitatif des accords Egalité Professionnelle signés dans les entreprises et les branches professionnelles », mars 2009

A la suite d'une analyse approfondie de ces études qui figure en annexe, les principales conclusions sont les suivantes :

- **Une progression de la prise en compte de l'égalité professionnelle dans la négociation collective.**

Les pratiques de la négociation ont évolué, notamment en portant une attention plus poussée sur l'accès des femmes à des postes de direction et d'encadrement, sur la formation spécifique des responsables des ressources humaines, sur les mesures de rattrapage des écarts de salaires et la prise en compte de la parentalité (quasi systématiquement prise en compte dans les accords signés depuis 2007).

- **Une augmentation des mentions du RSC**

Le RSC est souvent mentionné dans les accords. Cette mention témoigne de la volonté des entreprises de donner des statistiques précises afin de présenter des indicateurs pertinents. Cependant il apparaît que les PME se saisissent moins bien de cet outil, à la fois dans sa réalisation et dans son utilisation lors des négociations.

- **Un contenu des accords disparate et des typologies d'engagement hétérogènes**

Ces études, dans l'analyse de leurs échantillons, constatent en moyenne trois niveaux d'engagement : un simple rappel de la loi et des déclarations d'intentions ; un rappel des principes accompagné de quelques mesures pour atteindre les objectifs retenus ; enfin mais très rarement des accords présentant une analyse structurelle de la situation comparée des femmes et des hommes assortie de données chiffrées tirées du RSC et du RSE avec des mesures précises et des indicateurs de suivi. Les signataires semblent le plus souvent méconnaître, selon Marion Rabier, les mécanismes de discrimination indirecte, notamment en termes d'évolution de carrière et de rémunération.

- **Un ciblage sur quelques indicateurs**

Cinq domaines de la négociation sur l'égalité professionnelle sont identifiés comme dominants : le recrutement, la formation, le parcours professionnel, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, et la rémunération. Pour ce dernier, les trois études constatent un manque de reconnaissance et d'identification des écarts de salaire et une certaine appréhension pour cette question de la part des entreprises. Les auteurs observent que le temps partiel, la mixité et la parentalité n'apparaissent pas en tant que tels comme domaines de la négociation, et les conditions de travail sont peu mentionnées dans les accords.

Ainsi, cette analyse des accords, signés dans les années 2000, montre des pratiques très hétérogènes et une compréhension imparfaite des enjeux de la négociation sur l'égalité professionnelle.

## **2. Le bilan des ARACT et des DIRECCTE sur des accords récents : une difficulté d'appropriation des méthodes et des outils**

Plusieurs DIRECCTE, soit directement, soit dans le cadre de partenariats avec les Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT), ont également réalisé des études sur les accords et plans d'action sur l'égalité professionnelle, entre septembre 2008 et décembre 2013.

L'examen de ces études présente un double intérêt : d'une part, il permet au CSEP d'identifier la méthodologie utilisée par les DIRECCTE/ARACT pour analyser les accords et plans d'action et d'autre part, il montre les points sur lesquels les négociateurs semblent avoir des difficultés et les marges d'améliorations possibles.

1. « Les accords d'égalité professionnelle de branches et d'entreprises : analyse comparative sur la période 2005-2008 », septembre 2008, réalisée par Annie Ducellier et Laurence Langer du cabinet ISOTELIE, coordonnée par Florence Chappert et Nicole Raoult de l'ANACT.
2. « Plan régional d'accès à l'emploi et dans le travail : la négociation et la mise en œuvre d'accords d'entreprises en Ile-de-France 2006-2008 », décembre 2009, dossier coordonné par Evelyne Polzhuber/ARACT Ile-de-France.

3. « Prévention de la pénibilité, Egalité professionnelle femmes-hommes : mise en œuvre des obligations en Poitou-Charentes », 2012, études commanditées par la DIRECCTE et conduites par l'ARACT Poitou-Charentes.
4. « Promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises bretonnes », mai 2013, DIRECCTE Rennes, UEB-Rennes2-CIAPHS, Annie Junter, Soline Blanchard.
5. « Les accords égalité professionnelle en Midi-Pyrénées dans le secteur de la Métallurgie », juin 2013, Egalite Femmes/hommes, territoires d'excellence.
6. « Egalité professionnelle et négociation sociale : Egalité professionnelle : qu'en est-il de la négociation et des actions en Languedoc Roussillon ? », janvier 2013, Philippe Contassot, ARACT, Pauline Coussin ARACT.
7. « Les négociations d'entreprise sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Auvergne entre 2004 et 2001 », février 2013, DIRECCTE Auvergne.
8. « Analyse d'une sélection d'accords et plans d'action d'entreprise signés en Provence-Alpes –Côte d'Azur sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : des accords conformes mais perfectibles », décembre 2013, Théma n°36, DIRECCTE.
9. « Etude régionale des accords et des plans d'actions sur l'égalité professionnelle », ARACT DIRECCTE Centre, mai 2014.

Il ressort que les thématiques abordées dans les accords et plans d'action diffèrent selon que les études ont été réalisées avant ou après la loi portant réformes des retraites. Ainsi, les études les plus anciennes prennent par exemple en compte le domaine du temps partiel ou de la mixité et analysent leur présence dans les accords et plans d'actions. Les études les plus récentes analysent exclusivement la présence des 8 domaines d'actions du rapport de situation comparée ou du rapport unique (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilité familiale, rémunération effective).

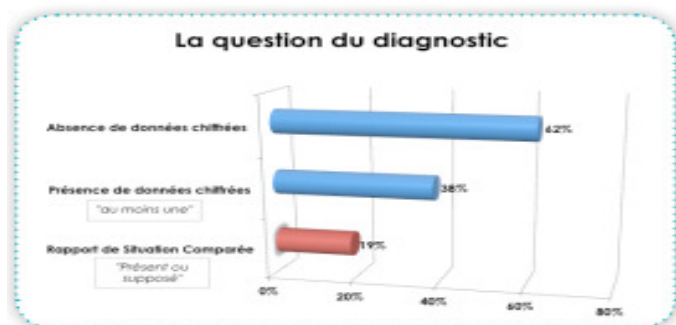
Les conclusions retenues par le CSEP sont les suivantes :

- ***Un ciblage sur quatre domaines***

Les quatre domaines les plus retenus dans les accords et plan d'action analysées dans les différentes études sont, par ordre d'importance, **l'embauche, la formation, l'articulation et la rémunération effective**. Les conditions de travail, la qualification et la classification sont des thématiques rarement abordées.

- **Une insuffisance de données chiffrées**

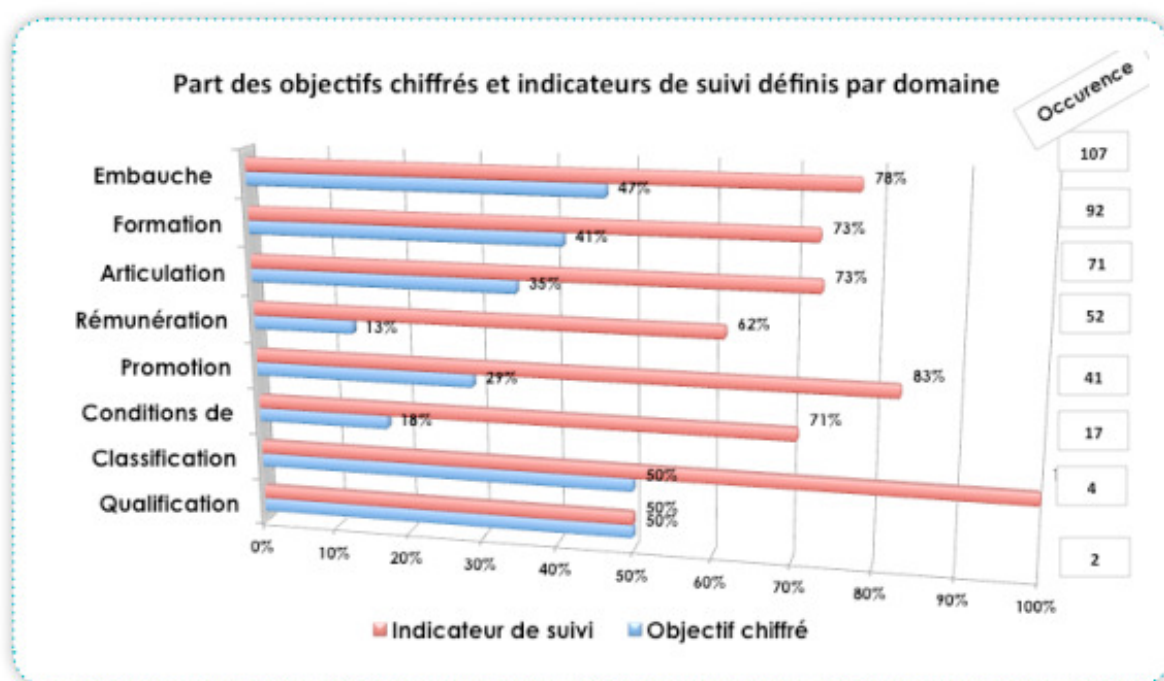
Seule l'étude de la DIRECCTE/ARACT du Languedoc-Roussillon fait une analyse quantitative de la présence de diagnostics ou de constats chiffrés préalables à la négociation, tirés du RSC ou du RSE. Cette donnée est donc rarement recueillie.



Absence de données chiffrées 62%  
 Présence de données chiffrées 28%  
 Rapport de situation comparée 19%

Extrait de l'étude ARACT Languedoc-Roussillon

En outre, la présence d'objectifs de progression et d'indicateurs chiffrés dans les accords et plans d'actions n'est que très rarement quantifiée (seules trois études sur les huit produisent des données, à savoir l'étude « Midi-Pyrénées », l'étude « Poitou-Charentes » et l'étude « Languedoc-Roussillon »).



Extrait de l'étude ARACT Languedoc-Roussillon

Plusieurs constats sont présents dans ces études :

- le caractère vague de la définition de ce que constitue un « objectif de progression »,
- des mesures d'actions floues
- l'existence de difficultés d'interprétation des formulations des différentes rubriques, dont les contenus sont difficiles à assimiler.

- **Une typologie des accords et des actions non harmonisée**

La plupart des analyses réalisées par les DIRECCTE/ARACT dresse une typologie des accords et des plans d'actions ou une typologie des mesures d'actions.

L'étude de la DIRECCTE « Provence-Alpes-Côte d'Azur », par exemple, propose de classer les textes (accords et plans d'action unilatéraux) en quatre catégories :

- Les textes « modèles » à caractère exemplaire ou innovant : 11 textes sur les 66 textes étudiés, soit 59 accords et 7 plans d'action
- les textes juridiquement conformes, mais dont les engagements sont peu contraignants (38 textes)
- les textes non conformes en raison de l'absence d'un objectif de progression, d'un indicateur ou d'une mesure d'action pour chaque domaine d'action (13 textes)
- enfin les textes à renégocier ne remplissant pas les obligations imposées par la réglementation (4 textes).

D'autres typologies ont été retenues dans les autres régions : accords « formels », accords « partiels », accords « complets » et « méthodiques » pour l'Auvergne ; actions qui font simplement référence à la réglementation, actions qui mettent simplement en avant le principe d'égalité et enfin actions les plus originales pour le Languedoc Roussillon. En revanche, peu d'études analysent la qualité des objectifs de progression, notion rarement définie à l'exception de l'étude « Midi-Pyrénées » qui définit le terme comme « le fait de s'appuyer sur des données quantitatives pour définir un seuil de départ et fixer un niveau à atteindre ». L'étude « Languedoc- Roussillon » remarque toutefois que les formulations du type « veiller à », « porter une attention particulière », ou « encourager » ou même « maintenir » qui n'expriment pas de dynamique de progression sont nombreuses. Enfin, très peu d'études s'attardent sur l'analyse qualitative des indicateurs chiffrés, du fait principalement de leur absence dans les textes. Pour celles qui le font, elles observent que la précision ou la pertinence des indicateurs chiffrés varie de manière importante selon les domaines d'action abordés et qu'il y a souvent absence de lien entre les objectifs affichés et les indicateurs retenus. Par ailleurs, elles questionnent notamment l'engagement véritable lié à ces indicateurs au vu de leur formulation du type : « 100% des demandes de formation seront étudiées » ou encore au vu des formulations d'objectifs de progression telles que « lorsqu'à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons ».

D'une manière générale, les accords respectant strictement le cadrage législatif sont rares et les imprécisions nombreuses. A l'évidence, et certaines études le pointent, il existe un problème de méthode et de compréhension des notions clé de la négociation sur l'égalité professionnelle, qui se retrouve ensuite dans la qualité des mesures proposées dans les textes.

Le diagnostic préalable fondé sur des données chiffrées est trop souvent absent et le RSC ou le RSE est peu mobilisé pour la négociation, ce qui ne permet pas de définir des objectifs de progression pertinents ni d'identifier les enjeux propres à la négociation. Certaines études préconisent donc des actions de sensibilisation non pas sur la réglementation mais autour des questions de définitions, d'enjeux, d'impacts, de problématisation, et observent que les entreprises doivent être accompagnées dans l'appropriation des méthodes et des outils.



### **3. L'analyse de deux sélections raisonnées d'accords menée par le CSEP : de nouvelles pratiques de négociation mais une difficulté d'appréhension des notions retenues dans la loi.**

Pour permettre une analyse plus récente des accords, le CSEP a souhaité se livrer lui-même à l'étude de sélections raisonnées d'accords et de plans d'action, signés en 2012 et 2013. L'enjeu de ces études est double : faire un constat de l'impact des nouvelles dispositions légales et notamment du décret du 18 décembre 2012 et évaluer si un changement dans les pratiques de négociation s'est opéré par rapport aux bilans établis précédemment par les chercheurs ainsi que par les DIRECCTE et les ARACT, au cours des années précédentes.

Ces deux sélections portent sur :

- Des accords et plans d'action pour des entreprises de 50 à 300 salariés dans l'Unité Territoriale des Yvelines (UT 78)
- Des accords et plans d'action sélectionnés par la DARES, signés par des entreprises de 50 à 300 salariés dans le secteur de fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.

#### **a. Une grille d'évaluation détaillée pour une vision globale de la dynamique du texte**

Pour procéder à ces analyses, le CSEP a élaboré une grille sur la base des études préalablement réalisées par les groupes de chercheurs ainsi que des travaux des ARACT et DIRECCTE évalués précédemment.

La grille d'analyse est subdivisée en trois grandes sections.

- *Les caractéristiques générales du texte* : date de signature, nature du texte (accord ou plan d'action), secteur d'activité et taille de l'entreprise.
- *Les thématiques de la négociation*, afin d'avoir un aperçu des thèmes les plus prisés par les entreprises et de leur déclinaison concrète, axée sur les huit domaines d'action de la négociation tels qu'ils sont cités à l'article L.2323-47 du code du Travail. pour chacun de ces domaines. Il s'agit en effet pour le CSEP de relever la présence de ces éléments (objectifs de progression, mesures d'action et indicateurs de suivi dans chacun des huit domaines), dans les accords ou les plans et d'analyser leur contenu. Cela permet également d'avoir un aperçu des disparités entre les PME dans la typologie des éléments de la négociation.
- *La dynamique de la négociation en amont et en aval de la signature des accords ou plans d'action.*

Pour l'amont ont été retenus les critères suivants : présence ou non d'un préambule, et notamment d'éléments permettant de révéler la dynamique globale de l'accord et les motivations des négociateurs lors de l'élaboration du texte ; mention de chiffres et de constats tirés du RSE afin de voir si les négociateurs s'appuient sur un diagnostic permettant ensuite de définir des objectifs de progression ; nombre d'organisations syndicales signataires (dans le

cas d'un accord) et leur identité, ainsi que le sexe des signataires représentant les salariés ; mise en lien du texte étudié avec d'autres accords et notamment un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour l'aval, citons la budgétisation chiffrée des mesures, la référence à un calendrier d'application, les mesures d'accompagnement du suivi de l'accord, afin d'évaluer la volonté des négociateurs d'assurer la bonne application des actions prévues dans les textes. La grille d'analyse élaborée par le CSEP se trouve en annexe.

### **b. La sélection raisonnée d'accords et de plans d'action de l'Unité Territoriale des Yvelines**

Sur la base de la grille d'analyse précédemment détaillée, le CSEP a mené une analyse des accords et des plans d'action unilatéraux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mis à disposition par l'Unité Territoriale des Yvelines (78). Les textes de l'échantillon ont été tous reconnus comme conformes à la législation en vigueur. La question n'est donc pas celle de la conformité à la loi, mais plutôt celle de la qualité du contenu des textes.

L'analyse a porté sur 20 textes, dont 13 accords d'entreprise et sept plans d'action unilatéraux de l'employeur, pour des entreprises de taille comprise entre 50 et 300 salariés. Environ un tiers des textes (8 sur 20) ont été signés dans des entreprises du secteur de la métallurgie, à forte prédominance masculine. Ces textes ont tous été signés en 2013, les signataires étant donc soumis aux deux obligations introduites par le décret du 18 décembre 2012 :

- l'obligation d'inclure dans la négociation au minimum trois domaines d'action parmi les huit cités dans l'article L.2323-47 du Code du Travail (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective et articulation) ;
- l'obligation d'inclure la rémunération effective dans les domaines d'action traités dans la négociation.

Le bilan porte sur quatre éléments essentiels.

#### **1. Un ciblage sur quatre domaines**

Les textes évalués traitent en moyenne quatre domaines d'action parmi les huit proposés pour la négociation sur l'égalité professionnelle, et le domaine de la rémunération effective est traité dans les 20 textes étudiés. Ainsi non seulement les entreprises sont en conformité avec les obligations légales, mais elles vont au-delà de celles-ci.

Le tableau suivant fait état des domaines retenus dans les 13 accords d'entreprise de l'échantillon.

Domaines	Pourcentage d'accords
Rémunération	100%
Embauche	85%
Formation professionnelle	69%
Articulation entre l'activité	69%

professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	
Promotion	38,5%
Conditions de travail	7,7%
Qualification	7,7%

En dehors du domaine de la rémunération effective qui est obligatoire, **les domaines de l'embauche, la formation professionnelle et de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale** semblent donc être les thématiques privilégiées de la négociation. Aucun accord ne retient le domaine de la classification.

On retrouve des éléments proches dans l'analyse des sept plans d'action unilatéraux.

Domaines	Pourcentage
Formation professionnelle	100%
Rémunération	85,7%
Embauche	85,7%
Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	42,8%
Promotion	42,8%
Conditions de travail	14,2%

En dehors du domaine de la rémunération effective qui est obligatoire (bien qu'il ne soit pas traité dans un des plans d'action), les domaines de **l'embauche et de la formation professionnelle** semblent donc être les plus souvent choisis par les entreprises. Les domaines de la qualification et de la classification ne sont traités dans aucun plan d'action.

**Il ressort donc que, pour l'ensemble des accords et plans d'action, les domaines de l'embauche et de la formation sont le plus retenus, suivis de près par celui de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale et de la promotion. En revanche, trois domaines sont très peu choisis, voire même complètement délaissés, ceux des conditions de travail, de la qualification et de la classification**

Par ailleurs, trois textes mentionnent des domaines ne faisant pas partie des huit domaines d'action de l'article L.2323-47 : « Mixité de la représentation du personnel », « Mixité professionnelle », et « Temps partiel ». Ces thématiques renvoient aux domaines de la négociation de l'article L. 2242-5 du Code du Travail et à l'Accord National Interprofessionnel de 2004.

## ***2. Une déclinaison hétérogène des objectifs, actions et indicateurs***

Les textes mentionnent en moyenne, pour chaque domaine d'action, un à deux objectifs de progression, deux à quatre mesures d'action et deux à trois indicateurs de suivi. Trois textes ne mentionnent pas d'objectif de progression ; un texte est dépourvu de mesure d'action et six textes

ne mentionnent pas d'indicateur chiffré. Le nombre moyen de mesures d'action prévues semble donc être légèrement plus élevé que le nombre d'objectifs de progression. Les négociateurs ont tendance à être exhaustifs et à décliner chaque objectif par de nombreuses actions.

Quant au nombre moyen d'indicateurs, il est en moyenne inférieur au nombre de mesures d'action, ce qui montre que les mesures d'action ne sont pas systématiquement accompagnées d'un indicateur de suivi permettant d'évaluer sa mise en application dans l'année n+1.

**Ce bilan montre donc le souci d'exhaustivité des négociateurs, parfois au détriment de l'application rigoureuse des textes juridiques puisque certaines actions sont dépourvues d'indicateurs.**

### **3- Les mesures majoritairement retenues dans les différents domaines**

#### a. Pour le domaine de la rémunération,

- Les **objectifs** portent généralement sur le respect du principe de rémunération égale pour un travail égal, et de la garantie d'une rémunération sans écarts entre les femmes et les hommes, fondée sur les compétences professionnelles du salarié.
- Pour assurer l'application de cet objectif, les entreprises citent des **actions** telles que le maintien à 100% du salaire des salariés lors d'un congé paternité, l'égalité des salaires d'embauche entre les femmes et les hommes, la non-prise en compte des absences liées aux congés familiaux dans la répartition des augmentations ou encore les moyens d'assurer l'équité de la distribution des augmentations individuelles.
- Ces actions sont suivies d'**indicateurs** tels que le calcul en pourcentage moyen d'augmentation salariale pour les bénéficiaires d'un congé longue durée, l'évolution de la rémunération annuelle brute par sexe, ou encore la répartition des augmentations individuelles par sexe.

#### b. Pour le domaine de l'embauche,

- Les **objectifs de progression** sont notamment axés sur une plus grande mixité des métiers pour aboutir à un recrutement équilibré des femmes et des hommes, pour favoriser la présence des femmes dans les domaines dans lesquels elles sont sous-représentées, et pour aboutir à des proportions de femmes et d'hommes dans les effectifs du métier comparables aux proportions de candidatures féminines et masculines.
- Pour cela, les entreprises mettent en place des **actions** telles que la sensibilisation des managers, recruteurs ou cabinets de recrutement au recrutement mixte et équilibré (à travers des formations ou du e-learning), la neutralisation des offres avec le port de la mention H/F, ou encore des actions de communication sur l'ouverture de l'entreprise aux femmes avec la création de partenariats avec les écoles de formation afin de susciter des candidatures féminines après l'obtention du diplôme. Les textes rappellent également que le recrutement se doit d'être fondé uniquement sur des critères d'expérience, de diplôme, de compétences et de capacités professionnelles et non sur le sexe du candidat.
- Les **indicateurs** les plus fréquemment utilisés sont le nombre d'offres neutralisées, le nombre de candidatures féminines reçues par rapport au nombre total de candidatures reçues et le nombre de femmes recrutées par rapport au nombre de candidatures féminines reçues.

c. Pour le domaine de la formation professionnelle

- Les entreprises se sont focalisées sur deux **objectifs** récurrents : le fait de garantir un accès égal des femmes et des hommes à la formation, en mettant en place des formations des managers à la prise en compte de l'égalité professionnelle et en veillant au respect de la parité des effectifs masculins et féminins pour l'élaboration du plan de formation annuel, d'une part et d'autre part, le fait de favoriser l'accès à la formation pour les salariées au retour de congé familial
- Les **actions** retenues sont la mise en place d'un entretien de bilan de compétences et de demande de formation au retour de congé et la tenue des formations dans les locaux de l'entreprise ou à proximité et sur les horaires habituels de travail pour ne pas poser de difficultés aux salariés ayant des responsabilités familiales.
- Ces actions sont accompagnées d'**indicateurs** tels que le nombre de formations organisées dans des locaux proches du lieu de travail, le nombre de salariés bénéficiant d'une formation au retour de leur congé familial, la répartition par sexe des formations et le nombre de femmes salariées formées sur le nombre total de salariés formés.

d. Pour le domaine de *l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale*

- Les **objectifs** peuvent être la sensibilisation des managers à une organisation du travail respectant les temps des salariés, l'amélioration des conditions de départ et de retour de congé, l'aménagement d'horaires et le fait de favoriser l'accès au temps partiel pour les salariés le souhaitant pour des raisons familiales. Le temps partiel est donc vu comme un outil de conciliation entre les temps, sans que l'accent soit mis sur ses effets sur la carrière des femmes.
- Les **actions** consistent en la mise en place d'entretiens de retour de congé (notamment pour le passage à temps partiel) ou d'une journée d'absence lors de la rentrée scolaire. D'autres actions consistent à favoriser le maintien du lien entre la salariée, à sa demande, et l'entreprise pendant les congés à travers l'envoi de mails d'information ou l'accès à l'intranet, ou encore le fait d'éviter les déplacements et les réunions tardives.
- Les **indicateurs** sont le nombre d'entretiens conduits, le nombre de salariés en congés ayant demandé à maintenir un lien avec l'entreprise, le nombre de femmes et d'hommes ayant demandé et ayant obtenu un temps partiel pour des raisons familiales.

e. Pour le domaine de la promotion,

- L'**objectif** le plus souvent retenu consiste à susciter des candidatures du sexe sous-représenté pour l'accès aux promotions.
- Celui-ci se décline en plusieurs **actions** : la mise en place d'entretiens individuels visant à recueillir les souhaits d'évolution de carrière des salariées, et la mise en place de formations diplômantes ou qualifiantes permettant d'accéder à un poste supérieur.
- Celles-ci recourent aux **indicateurs** suivants : le nombre d'entretiens individuels menés, le nombre de candidatures aux promotions par sexe et le nombre de promotions par sexe.

f. Pour le domaine des conditions de travail,

- L'**objectif** principal est celui de l'amélioration des conditions de travail quotidiennes et notamment lors du retour à l'emploi après un congé familial.

- Ces objectifs sont déclinés par des **actions** multiples : l'option pour les salariés qui le souhaitent de travailler à temps partiel, la prise en compte des horaires personnels dans la tenue des réunions, l'autorisation d'absences pour l'hospitalisation du conjoint, l'assouplissement des autorisations de sortie pour raisons médicales et la réduction des horaires de travail pendant les derniers mois de grossesse.
- L'**indicateur** cité est la proportion de salariés en temps partiel choisi. Ces mesures se concentrent donc sur la flexibilité des horaires de travail et des présences, et non pas sur les conditions de travail en soi (pénibilité, ergonomie, risques professionnels, aménagements de postes).

g. Pour le domaine de la qualification

- Ce domaine, peu traité dans les accords et plans, se décline par un **objectif** de promotion de l'accès à un niveau de qualification supérieur à l'issue d'un congé familial.
- L'**action** est la mise en place d'une formation qualifiante afin de favoriser l'évolution professionnelle,
- L'indicateur retenu repose sur le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation qualifiante après un congé familial.

#### **4- Les stratégies d'élaboration de l'accord**

Parmi les 13 accords d'entreprise de l'échantillon, huit présentent un préambule et quatre d'entre eux comportent des éléments innovants et qui annoncent la dynamique globale de l'accord. Parmi les sept plans d'action unilatéraux de l'échantillon, cinq présentent un préambule et quatre d'entre eux comportent des éléments intéressants et/ou liés à la dynamique globale de l'accord. Les préambules des plans d'action comportent donc plus souvent des éléments allant au-delà du cadre légal dans lequel s'inscrit le texte ou du rappel du principe de non-discrimination. Ces éléments peuvent être :

- le bilan du niveau de réalisation des objectifs prévus dans l'accord ou le plan d'actions précédent et des actions conduites durant l'année n-1 (2012 dans le cas présent) ;
- la présentation de l'égalité professionnelle comme une richesse pour l'entreprise, et de la mixité et de la diversité comme des facteurs de performance.

Les accords sont signés **en moyenne par une à deux organisations syndicales**. On retrouve parmi les signataires les plus fréquents la CFDT, la CGT et la CFTC. Les signataires pour les organisations syndicales sont en très grande majorité des hommes.

Par ailleurs, 70% des accords et 42% des plans d'action mentionnent le RSE mais cela se traduit soit par une présentation exhaustive des chiffres décrivant la situation de l'entreprise ou bien par une simple référence non chiffrée à un diagnostic partagé élaboré préalablement aux négociations. De plus, lorsqu'il est mentionné, le RSE n'est pas systématiquement utilisé dans le but d'élaborer des objectifs de progression. On note qu'il n'y a souvent aucune relation directe entre les constats chiffrés et le choix des objectifs de progression pour les différents domaines. Toutefois, ce lien entre RSE et accord ou plan d'action unilatéral n'est pas pris en compte pour l'évaluation de la conformité du texte aux dispositions légales.

Aucune mention des accords de branche professionnelle n'est faite dans les 20 textes analysés ; néanmoins trois plans d'action et deux accords font référence à d'autres accords tels que les plans d'actions de l'année précédente (3 textes), l'accord de groupe (un texte) ou la convention collective (un texte).

#### **5- Les mesures de suivi de l'accord**

13 textes contiennent des mesures de suivi concrètes, comprenant un bilan annuel et impliquant souvent l'intervention du comité d'entreprise, et au sein de celui-ci, la commission égalité entre les femmes et les hommes. Ces mesures sont largement plus présentes dans les accords (11) que dans les plans d'action (2). Cependant, seuls deux plans d'action prévoient la budgétisation de leurs actions avec des enveloppes respectivement de 30 000 euros sur trois ans et de 3300 euros sur un an et seuls un accord et un plan d'action font référence à un calendrier de mise en application des mesures d'action.

Par ailleurs, sur les 20 textes de l'échantillon, trois accords et trois plans d'action font mention d'actions de communication allant au-delà des mesures classiques pour assurer la publicité de l'accord, telles que la diffusion d'une note de service sur l'égalité professionnelle. L'affichage d'une synthèse de l'accord comprenant des indicateurs portant sur le salaire moyen par sexe, la durée moyenne par sexe entre deux promotions, et l'exercice de fonctions d'encadrement par sexe, rendue obligatoire par la loi, n'est mentionné que rarement.

#### **6- Des conclusions nuancées**

Cette étude conduit à faire plusieurs constats sur la manière dont les entreprises et les organisations syndicales se saisissent de leur obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- *Une élaboration malaisée de ce qui constituent les éléments clé de la négociation, eu égard à une appréhension difficile des concepts même et des notions requises par la loi*

Les objectifs de progression ne semblent pas contenir de point de départ ni de seuil chiffré d'arrivé ; seuls quelques textes incluent des objectifs contenant une dynamique de progression (exemple : « Augmenter le taux d'emploi des femmes de 1% toutes catégories confondues au 31 décembre 2013 »). Le champ lexical utilisé dans la rédaction des objectifs est quant à lui incitatif plus que progressif : on retrouve en majorité des expressions telles que « Promouvoir », « Susciter », « Favoriser », « Veiller à », « Assurer ». Ceci est particulièrement visible dans le domaine de la rémunération effective, pour lequel les objectifs sont très généraux, voire inexistants dans cinq textes sur 20, les entreprises pouvant même aller jusqu'à ne pas constater d'écart salarial dans l'état actuel des effectifs de l'entreprise. De plus, les indicateurs de suivi sont parfois des ratios (« Part des femmes dans.. »), mais également bien souvent des nombres (« Nombre d'entretiens » « Nombre de candidatures ») qui ne permettent pas de faire une évaluation correcte et efficace des résultats de la mesure d'action.

- *Une certaine forme de confusion entre certains domaines*, notamment entre la formation professionnelle, la promotion, les conditions de travail et la qualification, qui semblent être des thématiques transversales.

En effet on retrouve les mêmes mesures d'action dans ces quatre domaines différents : « Favoriser l'accès à la formation pour les salariées » est une action mentionnée à la fois dans le domaine de la formation professionnelle et dans celui de la promotion dans différents textes. De la même manière, l'amélioration des conditions de retour à l'emploi pour une salariée ayant bénéficié d'un congé familial de longue durée constitue la mise en application du domaine des conditions de travail dans certains textes, mais également de celui de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale dans d'autres. Ainsi le champ de chaque domaine ne semble pas être véritablement délimité.

- *Une répartition aléatoire, au sein des 8 domaines*, de certains thèmes de la négociation

La lecture des accords et plans d'actions montre que trois thèmes récurrents (la mixité, les congés pour raisons familiales et le temps partiel), lorsqu'ils sont présents, se trouvent répartis dans les accords et les plans unilatéraux sous différents domaines d'actions (notamment les conditions de travail, l'embauche, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, etc.).

- *Enfin, une faible mention de la NAO sur les salaires* dans tous les accords analysés

Les dispositions de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale, qui fait obligation d'examiner annuellement, au sein de la NAO sur les salaires, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, semblent souvent ignorées, voire méconnues.

### **c. Une sélection raisonnée d'accords et de plans unilatéraux par la DARES, dans le secteur des denrées alimentaires**

Sur la base de la grille d'analyse précédemment détaillée, le CSEP a souhaité mener une deuxième analyse, portant sur un nombre plus important d'accords dans un secteur déterminé.

Pour cette deuxième étude, le CSEP a choisi le secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac. Ce secteur a été jugé pertinent pour deux raisons: la proportion des effectifs masculins (300 200 hommes) et féminins (216 000 femmes) est équilibrée d'une part et ce secteur se caractérise donc par une relative mixité ; la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes reste un enjeu (21,7% d'écart salarial) d'autre part.

Cette analyse a été menée sur 60 accords d'entreprise. Parmi ces derniers, 34 ont été signés en 2012 et étaient donc soumis à la réglementation en vigueur leur imposant de traiter au minimum deux domaines d'action parmi les huit domaines cités à l'article L.2323-47 du Code du Travail. Les 26 accords restants ont été signés en 2013, et étaient ainsi soumis aux obligations légales du décret du 18 décembre 2012 imposant de traiter au minimum 3 domaines d'action, dont le domaine de la rémunération effective obligatoirement.



### 1. Un ciblage sur quatre domaines

Année/ Domaine d'action	Embauche	Formation	Promotion	Qualification	Classification	Conditions de travail	Articulation entre l'activité profession- nelle et l'exercice de la responsabi- lité familiale	Rémuné- ration effective
2012 (34 accords)	70.5%	52.9%	35.3%	5.9%	0%	8.8%	55.9%	58.8%
2013 (26 accords)	88.5%	88.5%	34.6%	0%	0%	38.5%	38.5%	96%

Trois domaines d'action semblent ressortir tout particulièrement dans le choix des négociateurs, en 2012 comme en 2013 : **l'embauche, la formation et la rémunération et, dans une moindre mesure, l'articulation des temps et la promotion**. En 2013, tous les accords ont traité le domaine de la rémunération, à l'exception d'un accord (ce qui explique le score de 96% seulement), et se placent donc en conformité avec les exigences du décret du 18 décembre 2012.

Par ailleurs on note l'importance décroissante du domaine de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, traité dans 55,9% des accords en 2012 mais seulement dans 38,5% des accords en 2013. Le domaine de la promotion reste stable puisqu'il est abordé dans 35,3% des accords signés en 2012 et dans 34,6% de ceux signés en 2013. En revanche, le domaine des conditions de travail gagne en importance entre 2012 et 2013 : le nombre d'accords traitant ce domaine passe de 8,8% à 38,5%. Enfin, on remarque que certains domaines sont très peu prisés par les négociateurs : **la qualification et la classification ne sont quasiment pas traitées dans les accords** signés en 2012, et pas du tout dans les accords signés en 2013.

Il est à noter que certains accords font mention de domaines d'action non listés dans l'article L.2323-47 du Code du Travail, et y consacrent en moyenne un paragraphe spécifique. En 2012, six accords sur 34 font ainsi mention d'autres domaines, tels que la sensibilisation des acteurs ou la mixité ; en 2013, 10 sur 26 accords font mention d'autres domaines tels que la mixité des organisations syndicales, la discrimination et le harcèlement, ou encore le principe d'égalité de traitement.

## 2. Une déclinaison plus harmonisée du nombre de domaines traités

Année/Nombre de domaines abordés par accord	2	3	4	5
2012 (34 accords)	35.3%	35.3%	23.5%	5.9%
2013 (26 accords)	0%	42.5%	46%	11.5%

Ainsi on observe deux effets directs du décret du 18 décembre 2012 :

- En 2013, aucun accord ne traite moins de 3 domaines.
- On note un déplacement du nombre de domaines d’actions traités dans les accords. De deux à trois domaines d’action traités en majorité en 2012, on passe en effet à trois ou quatre domaines d’action traités en majorité en 2013. Les négociateurs tendent donc à aller au-delà de leurs obligations légales quant au nombre de domaines d’action obligatoires, comme le montre par ailleurs le nombre important d’accords traitant jusqu’à quatre ou cinq domaines d’action aussi bien en 2012 qu’en 2013.

## 3. Les mesures majoritairement retenues

Le contenu des accords par domaine a été analysé, afin de constater les éventuels changements survenus entre 2012 et 2013 et d’évaluer la qualité des mesures proposées. Cette analyse est concentrée ici sur les quatre domaines les plus souvent traités dans la négociation sur l’égalité professionnelle : la rémunération, l’embauche, la formation et l’articulation entre l’activité professionnelle et l’exercice de la responsabilité familiale.

- a. Pour le domaine de la rémunération effective
  - Parmi les **objectifs de progression** les plus fréquemment cités, on retrouve majoritairement des rappels de principes (« Garantir l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ») et des propositions imprécises (« Programmer les mesures permettant de réduire des écarts salariaux éventuels »). Par ailleurs les accords affirment souvent l’absence d’écarts de rémunération.
  - Cette tendance se retrouve dans les **actions** qui se résument souvent à l’examen des pratiques favorisant les inégalités salariales ou à garantir l’égalité des salaires à l’embauche pour un poste équivalent.
  - Les **indicateurs de suivi** sont bien souvent ceux du RSE (évolution des rémunérations par sexe, rémunération annuelle brute par sexe).

Quant aux accords signés en 2013, ils traitent tous (à l’exception d’un seul) du domaine de la rémunération.

- Les entreprises font majoritairement référence dans les **objectifs de progression** au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la loi. De nombreux accords ne constatent aucun écart de rémunération pour un poste équivalent, et ont pour objectif de maintenir cette situation. Certains accords, bien que constatant l'absence d'écart, prévoient tout de même des mesures d'action de réduction des écarts, ce qui peut paraître paradoxal. On note également certains objectifs de progression originaux, tels que le réexamen des grilles de classification pour détecter une possible sous-évaluation des emplois à prédominance féminine ou encore la réduction des écarts salariaux liés à une absence pour congé parental.
  - Dans les **actions** proposées, on retrouve majoritairement l'analyse des indicateurs des évolutions salariales par sexe, ce qui ne constitue pas une action en soi mais relèverait plutôt de l'indicateur présent dans le RSE. On trouve également des mesures innovantes telles que la mise en place d'un observatoire sur les rémunérations ou bien d'une enveloppe salariale destinée à résorber les écarts (rarement chiffrée).
  - En dehors d'un accord proposant la mesure de la rémunération annuelle médiane par catégorie professionnelle, âge et ancienneté, les **indicateurs de suivi** renvoient majoritairement aux indicateurs du RSE.
- b. Pour le domaine de l'embauche
- Une large majorité des accords signés en 2012 et en 2013 recourent à des **objectifs** visant à augmenter le taux de femmes dans les emplois les moins mixtes. On retrouve des objectifs de progression chiffrés, c'est-à-dire indiquant un seuil de féminisation à atteindre : « Qu'au terme de la période triennale, les femmes représentent au moins 10% de la catégorie cadre » ou « Embaucher au moins une femme dans le métier de la logistique d'ici au 31/12/2014 ». Toutefois certains objectifs relèvent plus de la déclaration, et n'impliquent pas une dynamique de progression. On peut citer par exemple : « Fonder ses recrutements sur les seules compétences des candidats » ou « Promouvoir la mixité ».
  - Les **mesures d'action** dans le domaine de l'embauche se concentrent sur la rédaction des offres d'emploi de manière asexuée, la sensibilisation des managers, recruteurs et cabinets externes de recrutement, et la mise en œuvre de partenariats avec Pôle Emploi ou les établissements d'enseignement supérieur du secteur afin de promouvoir les métiers auprès des femmes sans emploi et des étudiantes.
  - Certains **indicateurs** sont donc consacrés au suivi des mesures d'action : « Nombre d'offres rédigées de manière asexuée », « Nombre de partenariats conclus en une année » et ne sont pas exprimés en ratios ou en pourcentages. Par ailleurs, la majorité des indicateurs sont en réalité des indicateurs nécessaires à l'élaboration du RSE, tels que le nombre de candidatures féminines par poste, la répartition par sexe des embauches en CDD et en Cdi, ou encore le pourcentage de femmes présentes dans la catégorie cadre.
- c. Pour le domaine de la formation
- On ne constate pas d'évolution significative dans les **objectifs de progression** entre les accords signés en 2012 et ceux signés en 2013. Pour la plupart, ils se concentrent sur trois grands axes : l'augmentation de l'accès des femmes aux dispositifs de formation, l'adaptation des formations aux contraintes de la vie familiale et la formation des salariées après une longue absence due à un congé de maternité ou d'éducation. De nombreux objectifs sont formulés avec un seuil à atteindre exprimé en pourcentage : « 100% des entretiens réalisés

pour les salariés de retour de congé de maternité », « Réduire l'écart d'heures de formation des salariés hommes et des salariées femmes de 10% au total des différentes catégories professionnelles », tandis que d'autres ne présentent pas de dynamique de progression : « Veiller à ce que le temps de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise soit identique ».

- **Les mesures d'action** découlant de ces objectifs sont en majorité formulées de manière concrète et précise : il peut s'agir de la préparation d'un document interne explicitant les différents dispositifs de formation, ou bien de dispositifs d'accompagnement à la reprise d'activité tels que la tenue d'entretiens au retour de congé pour évaluer les besoins de formation. Certaines mesures sont innovantes comme l'organisation d'une journée « découverte des métiers » habituellement occupés par le sexe opposé. Toutefois la mesure la plus fréquemment citée est la tenue des formations sur le lieu de travail et durant les horaires de travail afin d'éviter que les contraintes familiales des salariés entrent en conflit avec leurs besoins en formation.
- Les **indicateurs de suivi** ne semblent pas être aussi innovants que les actions proposées : il s'agit en effet souvent de calculer le nombre d'heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle, ce qui est déjà prévu par le RSE. On trouve cependant certains indicateurs exprimés en ratio et pouvant témoigner de l'effectivité des mesures d'action, tels que « Le pourcentage d'heures de formation suivies par les femmes par rapport au volume global d'heures de formation dispensées pour le personnel ».

d. Pour le domaine de l'articulation des temps

Ce domaine est moins abordé dans les accords de 2013 qu'il ne l'était dans les accords de 2012.

- Un même **objectif** principal est énoncé dans l'ensemble des accords, et vise à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale pour les salariés de l'entreprise, et tout particulièrement lors de l'arrivée de l'enfant. D'autres objectifs visent en particulier la question de la reprise de l'activité professionnelle au retour des congés de parentalité et l'amélioration de la situation des salariés devant prendre un congé pour situation familiale difficile (prise en charge d'un enfant handicapé, d'un conjoint ou de descendant malade). Les autres objectifs présents dans les accords sont principalement liés à l'aménagement des horaires, tels que : « Parvenir à 100% d'aménagement d'horaires pour les femmes en ayant fait la demande », « Favoriser le passage à temps partiel », ou bien « Etudier les aménagements d'horaires de manière à privilégier le regroupement des heures plutôt que le passage à 80% ».
- Parmi **les mesures d'action** permettant d'atteindre l'objectif d'articulation des temps, on trouve le plus fréquemment l'organisation des réunions de travail ou des séminaires en tenant compte des horaires habituels de travail, la mise en place d'entretiens avant le départ en congé de parentalité et à l'issue du congé, et de manière beaucoup plus rare la mise en place du télétravail. On trouve également des actions visant à « sensibiliser les managers sur les congés liés à la parentalité », à « informer les femmes enceintes sur leurs droits », ou à « maintenir un lien entre l'employé et l'entreprise pendant les absences liées à la prise de congé de parentalité par l'envoi d'informations sur l'activité de l'entreprise ».
- S'agissant des **indicateurs chiffrés**, il ressort de l'analyse des accords que peu en comportent. Les indicateurs de suivi proposés correspondent souvent à des indicateurs chiffrés qui devraient déjà figurer dans le RSE (tels que le nombre de salariés à temps partiel et à temps

plein), ou bien à des indicateurs de suivi des propositions d'actions, sous forme de ratio : « nombre de demande d'aménagement d'horaires sur le nombre de modification mises en place », ou encore « nombre de refus de demande d'aménagement d'horaires sur le nombre de demandes ».

e. Pour le domaine des *conditions de travail*

Ce domaine a connu un renouveau entre 2012 où il n'est traité que dans 8,8% des accords et 2013 où il est traité dans 38,5% des accords.

- Les mesures proposées se concentrent principalement autour de deux **objectifs** : l'aménagement des horaires et des dispositions relatives à la pénibilité du travail.
- Les **actions** en termes d'aménagement des horaires concernent particulièrement les femmes enceintes (« permettre une entrée et une sortie quotidienne en dehors des horaires de présence pour les femmes enceintes » ou bien « Une salariée enceinte pourra commencer 10 minutes après et terminer 10 minutes avant ses horaires réguliers pour éviter les bousculades aux vestiaires ») mais se retrouvent également dans le cadre de la rentrée scolaire et des horaires de réunions (« Eviter les réunions matinales ou tardives »), ou encore, pour les salariés ayant des responsabilités familiales, dans le cadre du passage à temps partiel avec entretiens de bilan organisés six mois plus tard. Les actions concernant la pénibilité du travail visent à améliorer l'ergonomie des postes (notamment ceux demandant des efforts physiques) afin d'augmenter la mixité. On trouve donc des mesures telles que « soulager les activités de portage », « adapter l'ergonomie du poste et les tenues vestimentaires ainsi que les équipements de protection aux femmes » ou « améliorer les installations sanitaires réservées aux femmes et limiter les efforts physiques sur les postes ».
- Ces mesures d'actions sont très peu accompagnées d'**indicateurs de suivi**, qui, quand ils sont présents, sont formulés sous forme de nombres (« Nombre de salariées ayant bénéficié de sorties quotidiennes »).

#### **4. Les stratégies d'élaboration de l'accord**

- **100% des accords signés en 2013 et 88% des accords signés en 2012 présentent un préambule.**

Cependant, tous ne comprennent pas d'indications sur la dynamique globale de l'accord ni sur la stratégie de l'entreprise. Seuls 32% des préambules d'accords signés en 2012 et 42% des préambules d'accords signés en 2013 présentent des éléments autres que le rappel du cadre législatif et des obligations légales des entreprises en matière de négociation, et celui de l'attachement au principe de non-discrimination au travail et au principe d'égalité entre les femmes et les hommes. On trouve par ailleurs, dans le préambule de certains accords, des dispositions tout à fait originales, par exemple un travail sur des mesures en faveur des femmes mais également en faveur des hommes dans le but de favoriser la mixité ou encore la mention du fait que si l'entreprise a un véritable rôle à jouer dans l'égalité professionnelle, d'autres facteurs d'inégalités sont extérieurs au cadre de l'entreprise et relèvent des acteurs locaux et nationaux ; enfin, certains accords font référence à la lutte contre toutes les formes de discrimination liée au sexe et notamment contre les attitudes ou les propos pouvant être considérés comme sexistes.

- **Très peu d'accords font mention de l'accord de branche sur l'égalité professionnelle** (seulement 23% des accords signés en 2013 et 3% des accords signés en 2012).

De même, seuls 3 accords sur les 26 signés en 2013 mentionnent la convention collective sur l'égalité professionnelle (0 accords signés en 2012 la mentionnent), et 14,7% des accords de 2012 et 23% des accords de 2013 font référence à la négociation annuelle obligatoire (NAO). Les négociateurs ne s'appuient donc que très rarement sur les autres types de négociation lors de l'élaboration des accords.

- **Les signataires des accords sont en nombre limité**

Les organisations syndicales les plus présentes sont la CGT (signataires de 50% et 56% des accords en 2013 et 2012 respectivement), la CFDT (signataires de 46% et 47% des accords en 2013 et 2012 respectivement), et FO (signataires de 19,2% et 20,5% des accords en 2013 et 2012 respectivement). Une majorité d'accords (69,3% pour 2013 et 59% pour 2012) est signée par une seule organisation syndicale, et dans une moindre mesure, par deux organisations syndicales (23% des accords de 2013 et 35% des accords de 2012). Par ailleurs il est intéressant de noter que les femmes sont systématiquement minoritaires parmi les signataires : en 2012, elles n'en représentaient que 40%, et seulement 20,5% en 2013.

- **Les négociateurs disent souvent avoir recours au RSE comme base de l'accord**

En effet, ce diagnostic partagé constitue une base primordiale à l'établissement d'objectifs de progression pertinents, car il indique le seuil de départ à partir duquel l'entreprise peut progresser. On note que 65% des accords en 2012 en font mention, et près de 81% des accords signés en 2013. Toutefois on observe de grandes disparités dans le contenu des éléments du RSE figurant dans l'accord. Ainsi il est possible de trouver des accords où il est fait référence à un diagnostic préalable et aux indicateurs permettant de l'élaborer, sans pour autant avoir de précisions sur les chiffres de référence : c'est le cas de 35% et 44% des accords faisant mention du diagnostic préalable en 2013 et 2012 respectivement. On trouve également des accords contenant un diagnostic préalable chiffré, précis et exhaustif, souvent sous forme de tableaux ou de graphiques : c'est le cas de 52% des accords mentionnant le diagnostic en 2013 et de 44% des accords le mentionnant en 2012. Enfin on trouve des accords mentionnant au moins une (en général, une seule) donnée chiffrée tirée du diagnostic réalisé au préalable ; c'est le cas de 13% et 12% des accords en 2013 et 2012 respectivement.

## **5. Les mesures de suivi**

- **Seuls 8,8% des accords signés en 2012 et 11,5% des accords signés en 2013 prévoient une budgétisation chiffrée de leurs mesures d'action**

Celle-ci peut préciser le montant retenu : « Nous évaluons ce coût à une valeur globale de 4 500 euros ») mais parfois également constituer un objectif : « L'objectif chiffré est de consacrer une enveloppe de 20 000 euros en moyenne par année d'application de l'accord... ». Néanmoins une grande majorité des textes ne font pas mention du coût des mesures, et certains en font mention de manière abstraite (« La société s'engage à consacrer un budget lui permettant d'atteindre cette action pour 2013 ») ou bien pour préciser que le coût des mesures n'est pas chiffrable.

- **En moyenne, un cinquième des accords prévoient un calendrier de mise en application des mesures d'action**

20,5% des accords de 2012 et 23% des accords de 2013 prévoient un calendrier qui peut consister en une date précise (« délai de mise en œuvre : 30 juin 2012 ») ou bien en une période au terme de laquelle l'objectif de progression doit être atteint (« La société se fixe pour objectif, d'ici à fin 2014»). Une grande majorité d'accords cependant n'en fait aucune mention.

- **Enfin, très peu d'accords prévoient des mesures de communication et de publicité**

Alors que la publicité de l'accord garantit la connaissance par les salariés de leurs droits et des nouveaux dispositifs dont ils pourront disposer, seuls 8,8% des accords de 2012 et 7,7% des accords de 2013 prévoient des mesures de communication spécifiques. Il s'agit souvent de la publication de l'accord dans le réseau intranet de l'entreprise, dans le journal interne de l'entreprise, sur les emplacements physiques réservés à la communication avec les salariés, voire même de la publication des résultats des actions et des indicateurs à l'année n+3.

Néanmoins, certains textes au contenu fourni et innovant ressortent de l'échantillon comme respectant de manière satisfaisante les obligations de la loi. Deux accords anonymisés figurent ainsi en annexe à titre d'exemple, le premier parce qu'il présente un état des lieux sexué chiffré très complet, des objectifs de progression chiffrés et datés se fondant sur la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise, et des actions détaillées et précises ; le second parce qu'il comprend un bilan des mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle les années précédentes, une analyse sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et qu'il présente des objectifs de progression (chiffrés et datés) et des mesures d'action accompagnés de leurs indicateurs chiffrés sous forme de tableau, de manière claire et précise. Ces exemples peuvent servir de référence aux négociateurs.

## **6. Les principales conclusions**

- **Des difficultés d'appréhension des concepts et notions retenus par la loi**

Les conclusions de cette deuxième analyse d'accords sur la négociation en entreprise sur l'égalité professionnelle **rejoignent les conclusions de l'analyse précédente** sur l'échantillon d'accords fourni par l'Unité Territoriale des Yvelines. La grande diversité de formulation des objectifs de progression, ainsi que les différents types d'engagements contenus dans les mesures d'action laissent penser que **le contenu effectif de ces notions n'est pas clair**.

Il apparaît qu'il existe une **difficulté dans la compréhension de ce que recouvrent les notions d'« objectif de progression », de « mesures d'action » et d' « indicateurs de suivi »**. Quand certains objectifs de progression présentent un projet concret, chiffré, et comprenant une période d'exécution, d'autres constituent un engagement de principe imprécis. Cela semble venir de la difficulté des entreprises à **problématiser les éléments du diagnostic comparé** de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et à identifier les éventuels écarts injustifiés entre leurs salariés femmes et hommes. Ainsi, de nombreuses entreprises qui mentionnent le RSE ne l'utiliseront pas de manière effective dans l'élaboration de leurs objectifs de progression. De la même manière, certaines mesures d'action présentent un contenu concret permettant d'atteindre l'objectif de progression, tandis que d'autres présentent de manière abstraite la volonté de

l'entreprise d'agir dans un domaine donné de la négociation. Cette compréhension hasardeuse, à la fois sur la forme et le fond, des éléments clé de la négociation entraîne parfois une confusion entre les objectifs de progression et les mesures d'action dans un même accord. La lecture des accords n'en est que plus difficile, car si certains textes sont présentés sous forme de tableaux dans lesquels on retrouve ces trois éléments exprimés clairement, d'autres textes moins structurés présentent dans le même paragraphe objectifs, actions et indicateurs de suivi. Par ailleurs, la multitude d'objectifs et de mesures d'action (parfois plus de 5) dans chaque domaine traité peut desservir l'accord en rendant complexe sa mise en place.

Ainsi, l'accompagnement des entreprises par l'administration et le CSEP devra nécessairement passer par une **définition claire et précise des notions clé de la négociation**.

- **Des domaines inégalement investis**

L'embauche, la formation et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale sont les domaines les plus fréquemment traités dans les accords en 2012 et en 2013. Si l'obligation de traiter la rémunération a bien été prise en compte dans les négociations de 2013, les **objectifs de progression imprécis et les mesures d'action vagues** posent question dans un secteur où l'écart de rémunération est en moyenne de 21,7%.

Par ailleurs, très peu d'entreprises prévoient des mesures concrètes d'application de l'accord (budget, calendrier, publicité), ce qui pose la question de son effectivité à l'année n+3.

- **Un glissement du champ de la négociation depuis l'introduction de la pénalité financière.**

Les négociateurs sont passés d'une approche fondée sur l'article L. 2242-5 du Code du Travail, définissant le cadre général de la négociation (qui « porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ») et sur l'Accord National Interprofessionnel de 2004 (notamment pour la thématique de la mixité), à une présentation plus ciblée, liée aux dispositions relatives à l'application de la sanction financière. Cette dernière renvoie ainsi strictement aux huit domaines du RSE ou du RSC cités aux articles L.2323-47 et L.2323-57 du Code du Travail (à savoir l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, la qualification, la classification, les conditions de travail et la rémunération effective). Les thèmes cités à l'article L. 2242-5 du Code du Travail paraissent dès lors moins facilement identifiables.

- **Une mention très limitée de la NAO sur les salaires**

Les dispositions de la loi de mars 2006 sur l'égalité salariale, qui fait obligation d'examiner annuellement, au sein de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, semblent là encore le plus souvent ignorés.



La nouvelle articulation entre la négociation sur l'égalité professionnelle et la NAO salaires proposée par la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes constitue une opportunité pour mettre en œuvre la volonté du législateur.

- **Une connaissance limitée du droit de l'égalité professionnelle par les négociateurs**

Le nombre important d'objectifs de progression et de mesures d'action proposant des mesures déjà prévues par la loi interroge sur le **degré de connaissance réelle du droit** en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les négociateurs au sein des petites et moyennes entreprises de 50 à 300 salariés.

En effet, on retrouve très fréquemment dans les accords des engagements qui constituent des rappels des dispositions législatives, notamment en matière de réduction des écarts salariaux, de neutralisation des congés pour raisons familiales et de gestion du temps partiel. Cette méconnaissance du droit compromet l'effectivité des accords en ce qu'elle ne permet pas de véritable avancée en matière d'égalité professionnelle.

A la suite de ces divers bilans, le CSEP fait le constat de la nécessité de mieux accompagner les PME dans leurs démarches d'égalité professionnelle et souhaite présenter quelques préconisations à cet égard.

## **TROISIEME PARTIE : LA NECESSITE D'ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS LEUR VOLONTE DE SE SAISIR DES OPPORTUNITES NOUVELLEMENT OFFERTES POUR LA NEGOCIATION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**

---

Malgré la volonté des acteurs de la négociation de se saisir pleinement des possibilités nouvelles offertes par le cadrage juridique récent, de nombreux points de difficulté demeurent pour les entreprises ciblées dans cette étude, soit celles ayant un effectif de 50 à 300 salariés. Le manque de précisions sur ce que recouvrent les éléments clés de la négociation sur lesquels est appréciée la conformité de l'accord à la loi, à savoir les objectifs de progression, les mesures d'action et les indicateurs de suivi entraîne des confusions et bien souvent aboutit à des propositions générales à l'incidence limitée. D'autre part, la complexité du droit de la négociation sur l'égalité professionnelle freine particulièrement les petites et moyennes entreprises dans leurs initiatives en ce qu'elles ne possèdent souvent pas de structures juridiques ou de ressources humaines importantes leur permettant de comprendre pleinement leurs obligations légales et de les remplir. Les négociateurs des accords se trouvent ainsi souvent démunis face aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Face à ces difficultés, le CSEP souhaite se placer en accompagnateur des entreprises de 50 à 300 salariés, et présente de nouvelles perspectives d'aide à la négociation dans une optique de soutien à la démarche des acteurs concernés (employeur, organisations syndicales, salariés). Dans cette perspective, il formule des recommandations qui s'articulent autour de quatre axes :

- Fournir aux négociateurs des outils d'accompagnement à la négociation clairs et faciles d'accès
- Augmenter le niveau de sensibilisation des acteurs de la négociation à l'égalité professionnelle
- Clarifier les indicateurs nécessaires à l'élaboration du RSE et, à moyen terme, opérer un toilettage du droit de l'égalité pour rendre la loi plus intelligible

### **1- Fournir des outils d'accompagnement à la négociation**

Les études sur les accords et plans d'action sur l'égalité professionnelle ainsi que l'analyse réalisée par le CSEP sur les échantillons d'accords montrent que la démarche en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **demeure un exercice difficile pour les acteurs de la négociation**.

Il apparaît dès lors **nécessaire** d'accompagner les entreprises de 50 à 300 salariés afin de les aider à négocier des accords collectifs ou à construire des plans d'action de qualité.

Les difficultés repérées sont essentiellement de trois ordres :

- La difficulté à réaliser le diagnostic chiffré.
- La difficulté à interpréter les données chiffrées tirées du diagnostic, à identifier les situations présentant des écarts de situation entre les femmes et les hommes et à construire des

objectifs de progression et des mesures d'action permettant de les atteindre en les associant à des indicateurs chiffrés.

- Une difficulté à formaliser verbalement les objectifs de progression et à rédiger de manière claire et précise les accords ou plans d'action afin de répondre aux exigences de la loi quant à la pénalité financière.

Le site internet [www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr), élaboré en novembre 2012, à la suite de la grande conférence sociale de juillet 2012, a précisément été conçu dans l'optique d'aider les entreprises à s'emparer de la négociation sur l'égalité professionnelle. Il constitue donc le vecteur essentiel des actions d'accompagnement requises.

Depuis sa création, toutefois, il est demeuré inchangé. L'actualisation est en cours sous l'égide du cabinet de la ministre chargée des droits des femmes et du SDFE et a notamment pour but de prendre en compte les évolutions législatives liées à l'adoption de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et les retours d'expérience des « territoires d'excellence de l'égalité professionnelle ». Elle vise également à revoir l'architecture générale du site afin de permettre aux entreprises d'accéder le plus rapidement possible aux informations pratiques. Les mesures proposées s'inscrivent donc dans le cadre de cette actualisation du site ega-pro.

Les outils évoqués ci-après sont pour partie issus du site ega-pro, fruit du travail des services de l'administration (SDFE, DGT) et de l'ANACT, dont le CSEP tient à saluer la richesse car ils constituent une aide très précieuse pour les entreprises. Ils s'appuient également sur un outil spécifique rédigé par le CSEP dans le cadre de ce rapport.

Toutefois, il existe une grande richesse d'outils d'aide à la négociation rédigés tant par les services déconcentrés des administrations du travail et des droits des femmes que par les partenaires sociaux ou des associations dont l'objet est de promouvoir l'égalité professionnelle. Si le recensement des outils, dans le cadre des neuf territoires d'excellence, est d'ores et déjà entamé, il reste que de nombreux projets existent sur tout le territoire, qui devraient être relevés et comparés afin d'en tirer des exemples de bonnes pratiques.

**Recommandation 1 : opérer un recensement de tous les outils d'aide à la négociation afin de sélectionner les produits les plus aptes à accompagner la démarche des entreprises de 50 à 300 salariés.**

A ce stade, les outils proposés ici correspondent aux trois étapes de la négociation :

- réaliser un diagnostic chiffré sur la base d'indicateurs pertinents
- construire un plan d'action autour d'objectifs de progression, de mesures d'action et d'indicateurs associés, en établissant un lien précis **entre le diagnostic chiffré et le contenu des accords ou des plans d'actions**
- négocier un accord ou un plan unilatéral sur la base des deux exercices précédents.

**a. Réaliser un diagnostic chiffré**

Il convient, pour cet exercice, de s'appuyer sur deux outils présents d'ores et déjà sur le site ega-pro.

**1- Les tableaux Excel réalisés par l'ANACT (module « passer à l'action » étape 1 - Construire votre diagnostic) : un outil méthodologique indispensable mais parfois complexe.**

L'ANACT a élaboré un outil qui prend la forme de tableau Excel à compléter, l'un en format Mac, l'autre en format Word. Il permet de fabriquer directement les croisements exigés par la loi à partir du fichier du personnel sous forme de tableaux et graphiques (cible des < 300 avec des tableaux complémentaires pour des > 300). Il propose de recueillir 17 indicateurs chiffrés. Il est accompagné d'un guide d'utilisation de 18 pages dans le but que les utilisateurs puissent s'en servir en toute autonomie.

*Extrait de la fiche d'utilisation Outil Diagnostic Egalité*

*Les croisements générés par cet outil permettent de répondre à 4 grandes questions pour expliquer les écarts entre les femmes et les hommes :*

- Y a-t-il une répartition sexuée du travail des femmes et des hommes (catégorie, service, métier, emploi...)?*
- Y a-t-il une différence pour les femmes et les hommes en terme d'opportunités de parcours professionnels (embauche, type de contrats, départ, formation, promotion, coefficient de classification, ...) ?*
- Les femmes et les hommes sont-ils exposés à des conditions de travail différentes (risques, pénibilités, temps de travail)?*
- Les femmes et les hommes sont-ils soumis à des contraintes d'articulation des temps différentes?*

*L'Outil Diagnostic Egalité propose ainsi :*

- un premier niveau de croisement par sexe de 17 données sur différentes feuilles pouvant contribuer à fournir 17 indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes ;*
- un deuxième niveau de croisement sur chaque feuille, en utilisant les filtres complémentaires par service, métier, emploi, âge ou ancienneté.*

**Ces outils sont particulièrement précieux pour les PME. En effet, la disposition du code du travail relative au RSE ne précise pas les indicateurs que les PME doivent recueillir pour procéder à une analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes sur les 8 domaines imposés par la loi.** Le tableau Excel offre donc la possibilité de construire les indicateurs nécessaires à l'élaboration du diagnostic chiffré, et même de produire des graphiques, notamment par nuages de points, qui sont de très bons outils de lisibilité de la situation comparée des salarié-es. Les PME peuvent, par ailleurs, se servir de ce tableau comme outil de gestion des ressources humaines tout au long de l'année.

CSEP – Rapport n°2014-0109-002

Remplir les données de votre entreprise  
 Ne pas modifier: valeur calculée automatiquement

Date de référence :

Conseils:

1. Ne pas insérer/ajouter de lignes avant le tableau (ligne 13) et ne PAS CHANGER le nom des colonnes déjà définies
2. Pensez à renseigner la date de référence  
Il s'agit de la date d'extraction des données permettant le calcul de l'âge et de l'ancienneté (Dans l'exemple les données de 2010 ont été extraites le 1er septembre 2010).  
Vérifiez que toutes les dates sont en format date
3. Copier les données en valeur en s'assurant qu'une colonne est remplie pour l'ensemble des salariés (la colonne "nom" doit être particulier être remplie sur toutes les lignes - dans tous les cas, mettre "non renseigné" si vous n'avez pas l'information)
4. Vérifier l'harmonisation des intitulés / regroupement s de vos données (ex.: pour la catégorie professionnelle, regrouper "Ouvriers", "ouvrier", "4 ouvrier", "4. ouvriers" sous une seule appellation)
5. Pour utiliser le bouton "cliquez ici pour mettre à jour les indicateurs", il faut avoir activé les macros. Si cela n'est pas possible, vous reportez au guide d'utilisation pour savoir comment mettre à jour les onglets

NOM	SEXE	DATE NAISSANCE	DATE EMBAUCHE	CATEGORIE	SERVICE	METIER	EMPLOI	CONTRAT	DUREE DU TRAVAIL	HORAIRES	COEF	PROMOTION	HEURES FORMATION	REMUNERATIO N	NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONN ELLES	NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL	X
BERARD	H	26/09/1966	13/01/1992	1-OUVRIER	PROD	Fabrication	opérateur	CDI	TC	NUIT	300	0	7	1300	0	1	
SANDOU	H	11/04/1964	25/03/2000	1-OUVRIER	PROD	Fabrication	opérateur	CDI	TC	NUIT	300	0	7	1300	0	1	
DUPONT	H	03/11/1963	06/06/1989	3-TAM	SA	Administratif	comptable	CDI	TC	NUIT	500	0	14	1700	0	0	
DURAND	F	11/01/1980	01/12/2009	2-EMPLOYE	SA	Administratif	secrétaire	CDD	TP	JOURNEE	200	0	7	1200	1	1	
AMAR	H	14/06/1961	01/08/1983	1-OUVRIER	PROD	Fabrication	opérateur	CDI	TC	JOURNEE	300	0	7	1400	0	0	
TEISSIER	H	11/05/1961	17/03/2009	1-OUVRIER	PROD	Fabrication	opérateur	CDD	TC	NUIT	300	0	7	1300	0	1	
GRANGER	H	08/09/1957	06/02/1978	1-OUVRIER	PROD	Fabrication	opérateur	CDI	TC	JOURNEE	300	1	7	1350	0	1	
RUPERTI	H	01/01/1952	17/08/2009	3-TAM	PROD	Fabrication	technicien	CDI	TC	NUIT	400	0	28	1500	0	1	
BARBAULT	H	31/07/1983	18/07/2009	3-TAM	PROD	Fabrication	chef d'équipe	CDI	TC	NUIT	500	0	14	1800	0	0	
ROLIN	F	22/02/1982	17/07/2006	1-OUVRIER	PROD	Fabrication	opérateur	CDI	TC	NUIT	200	1	7	1200	1	0	
ROGERS	H	21/12/1980	02/12/2009	1-OUVRIER	PROD	Conditionnem	opérateur	CDI	TC	NUIT	200	0	0	1200	1	0	
BAUCHAU	H	04/10/1980	18/03/2002	4-CADRE	DIR	Direction	directeur	CDI	TC	NUIT	700	0	0	2800	0	0	
KLEIN	F	17/08/1977	20/05/2009	1-OUVRIER	PROD	Conditionnem	opérateur	CDI	TP	JOURNEE	100	0	0	1100	0	0	
RAYMOND	F	13/08/1977	29/09/2009	1-OUVRIER	PROD	Conditionnem	opérateur	CDI	TP	JOURNEE	100	0	0	1100	1	0	
HENRI	H	31/01/1977	16/11/2001	3-TAM	SA	Administratif	commercial	CDI	TC	JOURNEE	500	1	14	1800	0	1	
REINIER	H	07/12/1976	07/09/1998	3-TAM	PROD	Conditionnem	chef d'équipe	CDI	TC	JOURNEE	500	1	14	1700	0	0	
MAZEL	F	02/09/1975	04/10/2008	1-OUVRIER	PROD	Conditionnem	opérateur	CDI	TP	JOURNEE	200	0	0	1200	1	0	
RIGNON	F	26/06/1975	07/09/2009	1-OUVRIER	PROD	Conditionnem	opérateur	CDD	TC	JOURNEE	200	0	0	1300	1	0	
BACHERT	F	08/05/1970	31/01/2002	3-TAM	SA	Administratif	commercial	CDI	TP	JOURNEE	300	0	21	1400	0	0	
FRANC	F	27/07/1984	22/02/2010	1-OUVRIER	PROD	Conditionnem	opérateur	Contrat Aidé	TP	JOURNEE	100	0	0	1100	1	0	



CHAMP DES INDICATEURS	INDICATEURS PRODUITS PAR L'OUTIL SELON LE SEXE ET PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE	GRANDES CAUSES D'ECARTS	INTERET DE L'INDICATEUR	INDICATEURS COMPLEMENTAIRES DANS L'OUTIL PREVUS DANS CODE DU TRAVAIL POUR >300 ET OPTIONNELS < 299	DOMAINES D'ACTION EGALITE DES ACCORDS OU PLANS
QUALIFICATION	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE	MIXITE DES METIERS	Degré de mixité dans les niveaux de responsabilité - Plafond de verre		EMBAUCHE FORMATION PROMOTION QUALIFICATION CLASSIFICATION CONDITIONS DE TRAVAIL REMUNERATION ARTICULATION DES TEMPS
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR SERVICE		Degré de mixité des métiers des secteurs de l'entreprise		
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR METIER		Degré de mixité des métiers		
	REPARTITION DES EFFECTIFS PAR EMPLOI		Degré de mixité des emplois		
EMBAUCHE	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'AGE MOYEN		Egalité dans les politiques de recrutement – Risque de perte de compétence à terme		
	REPARTITION DES EMBAUCHES PAR TYPE DE CONTRAT	GESTION DES PARCOURS	Degré de mixité des recrutements Egalité d'accès aux CDI ou renouvellement de contrat	Répartition selon les motifs de départ	
REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPE DE CONTRAT	Egalité dans les politiques de recrutement et d'accès aux CDI		Répartition des congés de plus de 6 mois		
FORMATION	REPARTITION DU NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR SALARIE ET PAR AN		Egalité d'accès à la formation	Répartition du nombre moyen d'heures de formation selon le type de formation	
PROMOTION	REPARTITION DES PROMOTIONS INTERNES		Egalité d'accès à la promotion	Durée moyenne entre 2 promotions	
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ANCIENNETÉ MOYENNE	Degré de fidélisation Facteur explicatif des écarts de rémunération	Répartition des effectifs selon l'ancienneté moyenne dans la CP		
CLASSIFICATION	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES NIVEAUX D'EMPLOI DANS LA CLASSIFICATION		Coefficient plafond de verre		
REMUNERATION EFFECTIVE	EVENTAIL DES REMUNERATIONS ET REMUNERATION MOYENNE MENSUELLE		Mesure des écarts globaux : causes au niveau de la mixité des métiers, de l'ancienneté et de l'âge, de la classification, du temps partiel	Rémunération médiane Répartition dans les 10 plus hautes rémunérations	
CONDITIONS DE TRAVAIL	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES ACCIDENTS DU TRAVAIL	CONDITIONS DE TRAVAIL	Impact des risques professionnels sur la santé		
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LES MALADIES PROFESSIONNELLES		Impact des conditions de travail sur la santé	Répartition des effectifs selon l'exposition aux risques professionnels Répartition des effectifs selon la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches	
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DU TRAVAIL		Accès au temps partiel et au temps plein Facteur explicatif des écarts de salaire, promotion, formation		
	REPARTITION DES EFFECTIFS SELON L'ORGANISATION DU TRAVAIL		Contraintes des horaires atypiques sur l'articulation, obstacles à la mixité des emplois Facteur explicatif des écarts de salaire, promotion, formation		
ARTICULATION DES TEMPS	Pour les entreprises entre 50 et 299 salariés, l'entreprise doit produire au moins un indicateur d'articulation des temps parmi ceux proposés pour les entreprises de 300 salariés et plus	TEMPS ET ARTICULATION	Impact de la politique d'articulation sur la capacité à assumer ses responsabilités familiales pour les femmes et pour les hommes Impact sur l'absentéisme Impact sur la fidélisation des salariés Impact sur la promotion Impact sur la rémunération	Existence de compléments de salaire (congé paternité, maternité, adoption)	
				Nombre de congés paternité pris par rapport aux jours théoriques	
				Formules d'organisation du travail facilitant l'articulation	
				Nombre d'accès au TP choisi et nombre de retours au temps plein	
				Participation aux modes d'accueil petite enfance	
Dépenses éligibles crédit impôt famille					

Le contenu particulièrement riche et détaillé du tableau peut néanmoins **sembler complexe pour les PME**. De plus, la pondération des indicateurs adoptée ici, retenant quatre indicateurs sur le domaine des conditions de travail, contraste avec la réalité constatée dans les accords particulièrement silencieux sur cette question.

Plus généralement, l'étude portant sur le site [www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr), commanditée par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique, l'ANACT et le ministère de l'économie et des finances et réalisée par TNS Sofres en février 2013 en fait état. Les personnes auditionnées (PME) observent notamment que : « cet outil impressionne et donne un sentiment de complexité, renforcé par une mise en forme qui est jugée peu engageante ». « L'outil semble davantage fait pour des

*grandes entreprises que pour des PME ». « Quand on construit les choses, on ne va pas de façon aussi pointue. Ça peut être nécessaire, c'est intéressant qu'il y ait un modèle, un exemple mais il est peut-être un peu too much. » (G3, 50 à 299 salariés, mixte).*

La complexité de l'outil provient sans doute du fait que ce tableau vise les deux types de rapport (RSC et RSE). Certes, il limite le recueil des données à 17 indicateurs mais il n'opère pas de limite claire avec les indicateurs demandés par ailleurs pour le RSC.

**Recommandation 2 : Modifier sur le site ega-pro le tableau Excel de construction du diagnostic proposé par l'ANACT en veillant à ce qu'il soit spécifiquement dédié aux PME. Cela suppose sans doute un travail de clarification des indicateurs du RSE (cf. plus loin).**

## **2- L'exemple de diagnostic chiffré rédigé de PME (module « passer à l'action » étape 1 - Construire votre diagnostic) : un outil pédagogique à améliorer**

Un autre outil très intéressant est l'**exemple de diagnostic chiffré rédigé d'une PME** élaboré à partir de l'outil diagnostic Egalité de l'ANACT. Ce diagnostic rédigé montre le résultat qui peut être obtenu en situation réelle.

La présentation de ce diagnostic rédigé présente notamment l'intérêt en fin d'exercice de proposer une analyse des écarts constatés et produit une trame de plan d'action par domaine, avec un tableau comportant une colonne relative aux objectifs de progression, aux mesures d'action, au coût des mesures et à un échéancier. Cette analyse va au-delà du simple constat chiffré et montre grâce à la trame de plan d'action le lien qui doit être fait entre le diagnostic chiffré et les objectifs de progression et les mesures pour les atteindre.

DIAGNOSTIC DES ECARTS DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE	
1	MIXITE DES METIERS
Comment expliquer les écarts de situation professionnelle entre les femmes et les hommes à partir d'une répartition sexuée des métiers ?	L'entreprise est caractérisée par une parité sur le plan numérique car il y a quasiment autant de femmes que d'hommes. Par contre, les femmes sont sur-représentées dans les catégories ouvriers/employés alors que la tendance s'inverse dès la catégorie des ouvriers qualifiés et ensuite parmi les agents de maîtrise et les cadres. Les femmes sont donc sous-représentées sur les postes qualifiés et à responsabilités alors qu'elles représentent la moitié des effectifs de l'entreprise. Les femmes sont à plus de 50% dans 11 métiers (administratif, réalisation) alors que les hommes le sont sur 15 d'entre eux (direction, technique, réalisation, administratif). Des analyses complémentaires sont nécessaires pour regarder si les conditions de travail ou les horaires bloquent l'accès des femmes à certains postes.
2	GESTION DES PARCOURS
Comment expliquer les écarts de situation professionnelle entre les femmes et les hommes à partir des critères et pratiques de la gestion des parcours ?	Les hommes sont surreprésentés dans les embauches (70% des embauches) par rapport à leur proportion dans l'effectif total. Les femmes sont autant concernées que les hommes par les départs mais elles sont plus concernées par la rupture conventionnelle (des analyses complémentaires sont nécessaires pour comprendre les motifs des départs et sur quels postes? conditions de travail ? vie privée ?). Les hommes sont deux fois plus nombreux à avoir été formés que les femmes. Mais, le nombre moyen d'heures de formation est légèrement supérieur pour les femmes qui ont été formées. Les salariés ont principalement suivi des formations d'adaptation au poste. Les hommes restent plus concernés par des formations à la santé sécurité que les femmes. Une évaluation des risques de certains emplois tenus par des femmes serait pourtant nécessaire. Les hommes sont sur-représentés dans les promotions (61%) par rapport aux femmes (39%): 20 % des hommes contre 13 % des femmes ont eu une promotion dans l'année. Un homme obtient une promotion plus rapidement qu'une femme. La durée moyenne d'attente entre deux promotions est d'environ 2 ans chez les hommes alors qu'il faut attendre 3 ans en moyenne chez les femmes. Toutefois, cette année, les ouvriers ont été privilégiés, près de 8 % des hommes et 10 % des femmes ont obtenu une promotion. Le niveau N2E3 correspond à un niveau de classification plafond de verre pour les femmes: 89% des femmes sont rémunérées à un niveau inférieur à N2E3 ce qui est le cas de 56% des hommes. Globalement, le salaire moyen d'un homme est supérieur de 10% à celui d'une femme. L'effet temps partiel ne joue pas car il n'y a que 2 personnes à temps partiel dans l'entreprise. Pour chaque catégorie, les femmes sont sous-représentées dans les rémunérations les plus hautes, seulement 9 femmes sur 43 salariés.
3	CONDITIONS DE TRAVAIL
Comment expliquer les écarts de situation professionnelle entre les femmes et les hommes à partir d'une exposition différenciée aux conditions de travail ?	Que le travail soit de journée ou posté en équipe, les hommes sont autant représentés que les femmes dans ces 2 types d'horaires. Par contre, 5 salariés sont concernés par le travail de nuit : les femmes sont sur-représentées à 80% par le travail de nuit: une analyse complémentaire avec le médecin du travail serait nécessaire pour évaluer les risques. Les ouvriers et ouvriers qualifiés sont davantage exposés aux risques et pénibilités à cause des horaires en équipe. Le port de charges lourdes (> 25 Kg) est assez occasionnel et concerne seulement le service logistique : réception de colis extérieur lourd et encombrant.
4	ARTICULATION DES TEMPS
Comment expliquer les écarts de situation professionnelle entre les femmes et les hommes à partir des contraintes de temps de travail et de l'articulation ?	Les pères prennent 42% de leurs droits à congé paternité. Aucun homme n'a pris de congé parental au cours de l'année. Seules, les femmes prennent des congés parentaux supérieur à 6 mois. Une enquête serait peut-être utile pour mieux connaître les besoins des salariés en terme d'articulation des temps et d'horaires de travail.

Cependant, **cette trame n'est réalisée qu'en toute fin de document** (p26) et est de ce fait peu visible. Si cette trame présente l'intérêt de proposer une analyse du diagnostic chiffré, en fonction de 4 grandes thématiques (mixité des métiers, gestion des parcours, conditions de travail et articulation des temps), elle n'explique pas suffisamment comment l'entreprise, partant de ces 4 grandes thématiques, élabore ses axes de progression parmi les 8 domaines d'actions (désormais 9).

Le tableau sur les axes de progrès qui suit immédiatement le tableau sur l'analyse des écarts, bien qu'il ne définisse pas ce qui constitue un objectif de progression, a le mérite, de montrer que les deux exercices, d'une part l'élaboration du diagnostic chiffré fondé sur une situation réelle et d'autre part leur traduction en objectifs de progression adaptés à la situation de l'entreprise et de mesures d'action pour les atteindre accompagnés d'indicateurs chiffrés, sont **intrinsèquement** liés.



<b>AXES DE PROGRES POUR LES DOMAINES D'ACTION EGALITE</b>				
<b>ACCORD ou PLAN D'ACTIONS FUTUR :</b>				
au moins des actions dans 2 des 8 domaines pour les <300 salariés et dans 3 des 8 domaines pour > 300 salariés				
Les objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés	La définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre	L'évaluation de leur coût	L'échéancier des mesures prévues	Autres remarques
<b>DOMAINE N°1 : EMBAUCHE</b>				
Objectif :	Action :			
Indicateur :				
<b>DOMAINE N°2 : FORMATION</b>				
Objectif: Améliorer l'accès à la formation des femmes Indicateur: % de femmes et d'hommes formés	Action: Identifier les besoins de formation des femmes et des hommes sur les postes d'ouvriers qualifiés et d'agents de maîtrise			
<b>DOMAINE N°3 : PROMOTION</b>				
Objectif: Améliorer l'accès des femmes à la promotion Indicateur: % de femmes et d'hommes promus parmi les ouvriers qualifiés	Action: Création de passerelles de progression - Identification des freins aux carrières des femmes et révision des critères requis - Mise en place de mesures d'accompagnement (tutorat, parrainage)			
<b>DOMAINE N°4 : QUALIFICATION</b>				
<b>DOMAINE N°5 : CLASSIFICATION</b>				
Objectif: Réexaminer la grille de classification pour réévaluer certains emplois à prédominance féminine Indicateur: Nouvelle classification fin 2013	Action: mise en place d'un groupe de travail avec les représentants du personnel			
<b>DOMAINE N°6 : CONDITIONS DE TRAVAIL</b>				
Objectif: Diminuer les accidents liés à du port de charge Indicateur: Fréquence d'accidents de travail liés au port de charge	Action: Réaliser une formation PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) prévue pour tous les services susceptibles d'avoir à porter des charges, même faibles, y compris les services à prédominance féminine..			
<b>DOMAINE N°7 : REMUNERATION EFFECTIVE</b>				
<b>DOMAINE N°8 : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE</b>				
Objectif: Inciter tous les pères à prendre leur congé paternité de 11 jours - Indicateur: Nombre de congés paternité pris par rapport aux congés théoriques	Action: Rappel d'information de l'ensemble des hommes sur leurs droits à utiliser congé paternité, parental			

**Recommandation 3 :** Construire d'autres exemples de diagnostic rédigé de PME, par secteur d'activité, en veillant à ce qu'ils soient accompagnés d'une analyse permettant d'indiquer la manière dont les données pertinentes tirées du diagnostic peuvent être extraites (en vue de construire ensuite des objectifs de progression).

Plus généralement, construire un guide pas à pas pour toutes les étapes conduisant au plan d'action : constat des écarts, première analyse des causes, informations manquantes, axes de progression, identification des actions dans les 9 domaines, objectifs de progression, mesures retenues et indicateurs de suivi pour les objectifs et les actions

### **b- Construire un plan d'action**

En préalable, il convient de clarifier les termes utilisés dans la loi pour construire un accord. Les obligations nouvelles fixées pour les entreprises pour formaliser leurs accords sur l'égalité

professionnelle sont fondées sur deux éléments : des objectifs de progression et des mesures d'action, tous deux accompagnés de leurs indicateurs de suivi. En effet, l'article R.2242-2 du Code du travail précise que les « objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés ». Ainsi, les indicateurs chiffrés doivent permettre à la fois d'effectuer un suivi de l'objectif de progression afin d'estimer s'il a été atteint ou pas et de faire un suivi des mesures d'action mises en œuvre durant les trois ans de validité de l'accord.

### **1- Une clarification des éléments requis pour construire un accord**

Afin que les propositions contenues dans les accords puissent être appliquées effectivement et que leurs effets puissent être évalués au terme de l'accord, ces éléments doivent satisfaire à deux exigences :

- Les objectifs de progression doivent reposer sur deux éléments :
  - o L'adoption d'un champ lexical du mouvement et des formulations dynamiques qui traduisent des intentions concrètes,
  - o La fixation de **seuils chiffrés à atteindre**, accompagnés d'indicateurs de suivi
- Les mesures d'action doivent permettre de **parvenir aux seuils fixés dans les objectifs de progression**, et doivent être assorties d'indicateurs de suivi pour estimer leur efficacité.

- **Des objectifs de progression qui s'inscrivent dans une dynamique de mouvement**

Ce premier élément constitue le cœur de l'accord, car il témoigne des priorités de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans chaque domaine d'action. L'objectif de progression traduit en effet le déséquilibre précis sur lequel l'entreprise a choisi de travailler durant les trois ans de validité de l'accord.

Les données nécessaires à l'élaboration des objectifs de progression doivent être tirées du **diagnostic comparé de la situation des femmes et des hommes** élaboré, pour les entreprises de 50 à 300 salariés, dans le RSE de l'entreprise, préalablement à la négociation. Les chiffres qui ressortent de ce rapport permettent en effet d'identifier les zones de l'entreprise dans lesquelles un déséquilibre existe entre les salariés et les salariées.

Deux préconisations peuvent être faites à ce stade :

- 1- Recourir à un **champ lexical verbal du mouvement** : « Augmenter », « Réduire », « Accroître », « Diminuer », « Tendre vers », « Accentuer », « Faire progresser », « Améliorer », « Atteindre ». Il ne s'agit donc pas d'énoncer un principe ayant une portée générale du type : « Favoriser l'accès des femmes à la formation ». Les expressions : « Veiller à », « Garantir », « Affirmer », « S'assurer que », « Maintenir » sont à éviter, car elles permettent rarement d'estimer les progrès effectués en fin de période.

2- Définir un **seuil de départ** et un **seuil d'arrivée**. Les chiffres du RSE, qui décrivent la situation de l'entreprise au moment de la négociation de l'accord, constituent le **seuil de départ** sur lequel les objectifs de progression vont se construire. A partir de ce seuil de départ, les négociateurs fixent un **seuil d'arrivée** chiffré à atteindre sur trois ans, éventuellement décliné par année (si l'objectif de progression sur 3 ans est fixé à 30%, il peut se décliner progressivement sur les trois ans de l'accord). L'objectif de progression prescrit ainsi une réduction ou une augmentation par rapport au seuil de départ.

#### UN EXEMPLE D'OBJECTIF DE PROGRESSION

##### Domaine d'action « Formation »

Les chiffres du RSE peuvent montrer un déséquilibre important dans le nombre de formations qualifiantes suivies par les femmes et par les hommes dans la catégorie des ouvriers. Si les chiffres font état d'un taux de formation qualifiante, de l'ordre de 65% pour les hommes et de 35% pour les femmes, un objectif de progression pourrait être : « Augmenter de 15% la part des formations qualifiantes suivies par les femmes dans la catégorie ouvrier au terme de l'année n + 3 ».

L'**indicateur de suivi de l'objectif de progression** a pour but d'indiquer, à travers une appréciation chiffrée, à quel **stade de progression** se trouve l'entreprise par rapport au seuil duquel elle partait lors de la négociation de l'accord. Il doit donc permettre de savoir **si l'entreprise a atteint le seuil d'arrivée** qu'elle s'était fixé. Dans l'exemple précédent du domaine de la formation, les négociateurs pourraient élaborer un indicateur de suivi de l'objectif de progression qui serait : « Part des formations qualifiantes suivies par les femmes dans la catégorie ouvrier en pourcentage du total des formations qualifiantes suivies dans cette catégorie. »

- **Des mesures d'action détaillées, en lien avec l'objectif de progression, et assorties d'indicateurs de suivi**

Les mesures d'action proposées ont pour but de permettre à l'entreprise, à travers des **actions concrètes**, de progresser par rapport au seuil de départ tiré du RSE dans un domaine donné. Ces actions doivent donc être directement liées à l'objectif de progression qu'elles ont pour but de décliner.

Pour cela, il est nécessaire d'analyser les **causes des déséquilibres** constatés dans les chiffres du RSE. Les écarts constatés peuvent être dus, parmi d'autres raisons, aux responsabilités familiales plus souvent assumées par les femmes, aux stéréotypes liés à leurs compétences professionnelles ou physiques, ou encore au manque de femmes dans certains cursus de l'enseignement secondaire. L'identification par les négociateurs de la cause du déséquilibre constaté dans le RSE leur permet ensuite de proposer des mesures d'actions **ciblées et efficaces**. Elles traduisent des engagements précis et aussi détaillés que possible, et sont assorties d'indicateurs de suivi.

**UN EXEMPLE D’ACTION**

**DOMAINE FORMATION**

En reprenant l’exemple précédent dans le domaine de la « Formation », les négociateurs peuvent estimer que la différence de formation des femmes et des hommes dans l’entreprise est principalement due au fait que ces formations se font souvent en dehors des heures habituelles de travail et sur des lieux éloignés du lieu de travail, ce qui entraîne des difficultés pour les femmes, qui prennent souvent en charge les responsabilités familiales après leur journée de travail.

Ils peuvent choisir d’atteindre l’objectif de progression à travers une action telle que : « Dans le cas de formations qualifiantes effectuées en dehors des horaires habituels de travail ou dans un lieu éloigné du lieu habituel de travail, prendre totalement en charge les frais de garde d’enfants éventuellement entraînés, lors de cette formation. »

L’**indicateur de suivi de la mesure d’action** a pour but de révéler, à travers une appréciation chiffrée, si les salariés concernés se sont **saisi des nouvelles opportunités** créées par la mesure d’action. Il doit permettre de savoir, en fin de période, combien de fois l’action a effectivement été mise en œuvre, ou bien combien de salariés en ont bénéficié par rapport au nombre de salariés qui y avaient droit.

**UN EXEMPLE D’INDICATEUR DE SUIVI**

**DOMAINE FORMATION**

Toujours dans l’exemple précédent du domaine de la « Formation », les négociateurs peuvent établir un indicateur de suivi de la mesure d’action tel que : « Nombre de salariés ayant bénéficié de la prise en charge totale des frais de garde d’enfants entraînés par une période de formation qualifiante, par rapport au nombre de salariés pouvant en bénéficier (c’est-à-dire les salariés ayant suivi une formation qualifiante organisée en dehors des horaires de travail et du lieu de travail habituels, et ayant des enfants) ».

Les indicateurs doivent permettre de faire une comparaison par rapport à un tout : ainsi ils s’expriment de manière relative, **en ratios ou en pourcentages**. Ils sont directement liés aux mesures d’action et aux objectifs de progression prévus dans l’accord, qu’ils ont pour but de chiffrer ; par conséquent les indicateurs nécessaires à l’élaboration du RSE (article L. 2323-47 du Code du Travail) ou du RSC (article L. 2323-57 du Code du Travail, qui ne concerne pas les entreprises de moins de 300 salariés) ne sauraient constituer des indicateurs de suivi.

- ***La focalisation sur un petit nombre de mesures semble être une meilleure stratégie pour en garantir l'efficacité***

Les éléments de la négociation ainsi définis, il apparaît clairement que pour garantir la faisabilité des propositions contenues dans les accords et se fixer des objectifs réalistes à atteindre sur une période de trois ans, les négociateurs, dans les PME, surtout s'ils s'engagent pour la première fois dans une négociation sur l'égalité, ne doivent pas chercher l'exhaustivité ou la multiplicité des mesures. Ainsi, il est conseillé d'élaborer un ou deux objectifs de progression par domaine (accompagnés de leurs indicateurs de suivi), et une ou deux actions déclinant chaque objectif de progression par domaine (accompagnées de leurs indicateurs de suivi). Ceci permettra aux entreprises de concentrer leurs efforts sur un nombre réduit de propositions, garantissant ainsi leur effectivité et facilitant leur évaluation en fin de période.

Par ailleurs, les indicateurs de suivi des objectifs de progression et des mesures d'action remplissent deux fonctions : premièrement, une **fonction d'évaluation** de la mise en œuvre des actions et de l'atteinte des objectifs ; deuxièmement, une **fonction d'aide à l'élaboration** du prochain accord sur l'égalité professionnelle. En effet, grâce aux indicateurs, les négociateurs ont la possibilité de faire un bilan sur les objectifs de progression et les mesures d'action mis en œuvre les années précédentes afin de faire un tri entre les propositions ayant bien fonctionné (soit parce que les salariés se sont saisis des nouvelles possibilités créées par l'accord, soit parce que les seuils fixés dans objectifs de progression ont été atteints), et celles ayant eu un faible impact.

Pour rendre plus explicite ces recommandations, il est proposé, à titre de contre exemple, la lecture d'un accord signé en 2013 dans une entreprise de 50 à 300 salariés, sur le domaine de la rémunération :

*Objectif de progression: «Garantir dans le temps l'égalité des rémunérations constatée aujourd'hui, et éviter toute inégalité salariale entre hommes et femmes assurant des fonctions et un niveau de responsabilité similaires, et disposant du même niveau d'expériences et d'ancienneté. »*

*Mesure d'action : «S'engager à faire en sorte que pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes soit assurée et que les écarts de rémunération soient justifiés par des critères objectifs »*

*Indicateur de suivi : « Afin de suivre notre objectif, et assurer le maintien de la situation actuelle, les parties signataires optent pour l'analyse du pourcentage d'écart de rémunération entre hommes et femmes. »*

L'objectif retenu ne remplit pas les exigences décrites ci-dessus car il est dépourvu d'un seuil de départ et d'arrivée et ne montre donc pas de dynamique de progression. Par ailleurs, le champ lexical utilisé est celui de l'engagement imprécis (« Garantir ») et non pas celui du mouvement.

La proposition de mesure d'action n'en est pas une véritablement mais constitue plutôt un engagement à portée générale (« s'engager à », « assurer »). Il ne s'agit donc pas d'une action pratique et précise mais d'un simple rappel de la loi.

Quant à l'indicateur cité, à savoir le pourcentage d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, il vient supposément comme outil de suivi de l'objectif de progression ; l'indicateur de suivi de la mesure d'action est donc manquant. Par ailleurs, sans déclinaison par catégorie professionnelle, le chiffre obtenu ne pourra donner qu'une estimation vague, voire erronée des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Recommandation 4 : insérer des fiches repères aidant à formaliser verbalement le contenu de l'accord (objectifs de progression, actions et indicateurs de suivi)**

### **2- Fournir des tableaux d'exemples fondés sur des pratiques signalées**

Afin de récapituler les informations ci-dessus et de donner un aperçu de ce que pourraient constituer des propositions dans quelques domaines d'action de l'égalité professionnelle, deux outils sont ici retenus : un tableau de pratiques signalées, élaboré par le CSEP à partir des accords étudiés et le tableau d'exemples d'objectifs de progression et de mesures d'action par domaine élaboré par la DGT et le SDFE sur le site ega-pro.

- **Le tableau de pratiques signalées proposé par le CSEP**

	<b>Objectif de progression</b>	<b>Mesure d'action</b>
<b>Embauche</b>	<p>Augmenter la proportion de femmes dans le métier non mixte de la logistique afin d'obtenir au minimum 30% de femmes d'ici au 31/12/2014.</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : pourcentage de femmes dans le métier non mixte de la logistique, afin d'évaluer s'il est au minimum de 30%.</i></p>	<p>Embaucher une proportion importante de femmes dans la logistique par rapport au vivier disponible, avec une campagne de communication des postes disponibles sur les forums emploi.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : part de femmes embauchées par rapport aux candidatures féminines reçues pour les postes en logistique</i></p> <p>Effectuer une journée « découverte métier » ayant pour but de déconstruire les stéréotypes sexués et de faciliter la projection des salariés vers des emplois très marqués comme masculins tels que le métier de la logistique.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de salariés ayant participé à une journée découverte métier sur le nombre de journées « découverte métier » organisées annuellement.</i></p>

	<p>Augmenter de 15% la part de candidatures féminines reçues pour les postes offerts par l'entreprise dans la production au terme de l'accord.</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : part des candidatures féminines sur le total des candidatures reçues pour des postes à pourvoir, afin de constater si celle-ci a augmenté de 15% en 3 ans.</i></p>	<p>Ajouter, dans la formation professionnelle des managers et recruteurs, un volet sur les apports de la mixité dans les métiers de production et sur l'importance d'embaucher des femmes dans ces métiers.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de formations des managers incluant un point sur les apports de la mixité par rapport au nombre total des formations des managers</i></p> <p>Faire une visite trimestrielle dans un lycée de la région, afin de présenter les métiers de la production aux élèves de terminale et de première et insister sur la déconstruction des stéréotypes sexuels liés à ce métier.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de visites/an par rapport à l'année précédente</i></p>
<p><b>Formation</b></p>	<p>Réduire l'écart entre les taux de formation qualifiante des femmes et les hommes de 10% dans la catégorie des cadres au terme des 3 ans de durée de l'accord.</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : écart de taux de formation entre les femmes et les hommes par rapport au total des différentes catégories professionnelles en pourcentage (afin de constater s'il a diminué de 10%).</i></p>	<p>Remboursement intégral lorsque le salarié doit engager des frais de garde d'enfant dans le cadre d'une formation qualifiante.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de remboursements effectués par rapport au nombre de salariés ayant des enfants et ayant suivi des formations qualifiantes en dehors des horaires ou lieux de travail.</i></p> <p>Rendre prioritaires pour l'accès aux formations les salariés reprenant leur activité après un congé pour raisons familiales de plus de 6 mois.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de salariés de retour de congé ayant suivi une formation sur le nombre de salariés en retour de congé en ayant fait la demande.</i></p> <p>Distribuer un guide d'information sur les formations qualifiantes disponibles à tous les salariés concernés.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de guides distribués par rapport au nombre de salariés.</i></p>

	<p>Diminuer le nombre total de formations organisées en dehors des horaires de travail et/ou imposant un long déplacement pris sur le temps personnel du salarié pour que ces dernières ne dépassent pas 5% du nombre total de formations réalisées par des organismes extérieurs</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : pourcentage des formations organisées en dehors des horaires/lieux de travail sur le total des formations organisées par des organismes extérieurs.</i></p>	<p>Développer les formations à distance ou de e-learning en faisant appel à des sociétés extérieures spécialisées dans les formations en ligne.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de formations s'effectuant en ligne sur le nombre total de formations dans l'entreprise.</i></p>
<p><b>Promotion</b></p>	<p>Augmenter le nombre de femmes dans des postes d'encadrement afin de parvenir à un taux de féminisation des postes d'encadrement de 40% en année N+3</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : pourcentage de femmes dans les postes d'encadrement</i></p> <p>Diminuer de X mois le temps moyen de promotion des femmes par rapport au temps moyen de promotion de leurs collègues masculins</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : temps moyen de promotion des femmes par rapport à celui des hommes pour chaque niveau de qualification</i></p>	<p>Identifier les potentiels féminins en vue d'une prochaine promotion et leur proposer une formation aux métiers à responsabilité.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de potentiels féminins identifiés par rapport au nombre de potentiels total identifiés en vue d'une prochaine promotion, nombre de femmes ayant suivi une formation aux métiers à responsabilité par rapport au nombre de femmes qui en ont reçu la proposition.</i></p> <p>Organiser des tutorats en mettant en place un parrainage entre les femmes ayant des postes d'encadrement et les femmes souhaitant y parvenir.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de tutorats mis en place sur le nombre de femmes ayant un poste dans l'encadrement.</i></p> <p>Organiser une formation à l'attention des managers sur les difficultés d'articulation des temps de vie pour les salariés ayant des responsabilités familiales, afin que celles-ci soient prises en compte de manière favorable envers les femmes et les parents lors des promotions.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de formations sur les difficultés d'articulation rencontrées par les parents par rapport au nombre total de formations organisées.</i></p>



		<p>Création de fiches métier permettant aux salariés d'avoir une vision claire des attentes de leur hiérarchie et de se positionner correctement en vue d'une promotion.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de fiches métiers élaborées par rapport au nombre de différents métiers présents dans l'entreprise.</i></p>
<p><b>Conditions de travail</b></p>	<p>Diminuer la pénibilité physique dans certains métiers de production, notamment pour permettre d'augmenter de 20% la part de femmes dans ces métiers</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : pourcentage de femmes dans l'effectif total des métiers de production.</i></p>	<p>Soulager les activités de portage en se dotant de nouveaux équipements tels que les machines X.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de machines X en année n plus 3 par rapport à l'année n</i></p> <p>Lutter contre l'idée que les métiers de production sont « physiques » en élaborant un document de présentation de ces métiers insistant sur leur accessibilité aux femmes à distribuer à l'ensemble des salariés.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de documents de présentation des métiers de production reçus sur le nombre total de salariés.</i></p> <p>Créer un partenariat entre le médecin du travail, le CHSCT et l'ARACT pour trouver des solutions efficaces de développement de l'ergonomie des postes.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de réunions effectuées sur le sujet par rapport au nombre de partenariats mis en place</i></p> <p><i>nombre de mesures mises en place en année n +3 par rapport à l'année n</i></p>
<p><b>Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</b></p>	<p>Permettre aux salariés ayant la charge des responsabilités familiales de rester à temps plein pour éviter le passage au temps partiel forcé. Pour cela, diminuer le temps partiel pour les femmes de 5% annuellement pendant 3 ans</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : nombre de passages à temps partiel effectués par des femmes en année n par rapport à l'année n+3</i></p>	<p>Mettre en place un partenariat avec les collectivités locales pour créer une crèche d'entreprise.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de crèches d'entreprises effectivement créées par rapport au nombre de partenariats créés.</i></p> <p>Mettre en place le télétravail pour les salariés, hommes et femmes, qui en font la demande</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action :</i></p>

		<p><i>nombre de salariés ayant bénéficié du télétravail par rapport au nombre de salariés en ayant fait la demande.</i></p> <p>Elaborer un document du type flyer d'information sur les services d'aide à la personne (chèque emploi-service universel, accès crèche, conciergerie d'entreprise...) à distribuer à l'ensemble du personnel.</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de documents distribués sur le nombre total de salariés.</i></p>
<p><b>Rémunération effective</b></p>	<p>Réduire annuellement l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie professionnelle pendant trois ans (durée de validité de l'accord)</p> <p><i>Indicateur de suivi de l'objectif de progression : pourcentage de réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans chaque catégorie professionnelle</i></p>	<p>Dans les notes de cadrage destinées aux managers, rappeler que les décisions relatives aux rémunérations reposent uniquement sur les compétences du salarié et non pas sur ses périodes d'absence pour raisons familiales ou sa présence sur des horaires tardifs</p> <p><i>Indicateur de suivi de la mesure d'action : nombre de notes de cadrage sur l'égalité de rémunération en année n+3 par rapport au nombre de notes de cadrage sur le sujet en année n</i></p>

- ***Le tableau d'exemples d'objectifs de progression et de mesures d'action par domaine élaboré par la DGT et le SDFE (module « passer à l'action », étape 3) : un outil très riche mais qui doit être accompagné d'un mode d'emploi***

Ce tableau propose, pour chacun des 8 domaines, de nombreux d'objectifs de progression et de mesures d'action avec des indicateurs de suivi associés.

Si ce tableau présente un intérêt certain et est unanimement apprécié par les acteurs de la négociation, notamment parce qu'il propose une multitude d'objectifs de progression et de mesures d'actions, le **risque est que les exemples soient repris tels quels**, sans que les acteurs aient adapté ces exemples à la situation particulière de l'entreprise. Ce risque est d'autant plus grand que ces objectifs de progression et mesure d'action ont été élaborés **sans s'appuyer sur des données chiffrées réelles**. Le lecteur ne connaît pas le type de données chiffrées qui permettent de construire les différents objectifs de progression énumérés.

Or, l'objectif pour une PME qui négocie sur l'égalité professionnelle n'est pas de multiplier les objectifs mais bien de s'appuyer sur des données chiffrées réelles et pertinentes de l'entreprise et de construire des axes de progression correspondant à la situation propre de l'entreprise.

Par ailleurs, les objectifs de progression ne sont pas tous formulés en utilisant un **champ lexical du mouvement ou de la progression** avec un seuil de départ et un seuil d'arrivée. Ainsi, certains

objectifs de progression sont formulés de la manière suivante : « favoriser la prise de conscience », « former les salariés sur l'égalité professionnelle ». Lorsqu'ils sont formulés de manière dynamique « augmenter le nombre d'hommes dans les métiers non mixtes », les objectifs de progression sont formulés dans des termes généraux et sont rarement accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Une extraction du tableau est proposée ci-dessous.

DGT/SDFE

<b>Embauche</b>		
<b>Objectifs de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>
<b>Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement, des stéréotypes femmes/hommes</b>	Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes (formuler les offres d'emploi de manière asexuée)	Nombre d'offres d'emploi analysées et validées
	Structurer les procédures de recrutement notamment en formant les chargés de recrutement à la mixité	Nombre de formations au recrutement mixte
	Mise en place de « tests diagnostic » pour apprécier la sensibilité des recruteurs aux stéréotypes visés.	Proportion de responsables carrière et recrutement ayant effectivement participé aux tests
	Elaborer un code de bonne conduite en matière de recrutement afin d'éviter des dérives discriminantes	Nombre de communications du code de bonne conduite.
	Mise en place de groupes de travail afin de traiter les résultats et de développer, le cas échéant, des mesures correctives	Proportion de responsables carrière et recrutement ayant effectivement participé aux groupes de travail

DGT/SDFE

<b>Rémunération effective</b>		
<b>Objectif de progression</b>	<b>Actions</b>	<b>Indicateurs chiffrés</b>
<b>Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales</b>	Mobiliser les responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière, avant l'attribution des augmentations individuelles, rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale	Nombre de responsables hiérarchiques et gestionnaires de carrière mobilisés avant l'attribution des augmentations individuelles
	Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles, par filière, durée du travail	Nombre de bilans sexués des augmentations individuelles réalisés Analyse des augmentations individuelles, par sexe Analyse des salaires de base, par niveau de classification et par sexe
	Etablir un bilan sexué des rémunérations à la performance et prendre en compte le temps de travail (notamment temps partiel)	Nombre de bilans sexués des rémunérations à la performance
	Mener chaque année une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre, par CSP	Résultats chiffrés de l'étude
	Analyser les rémunérations complémentaires	Nombre d'analyses des rémunérations complémentaires

Il semble donc important de revoir ce tableau très riche en termes d'exemples, en adoptant un champ lexical qui prenne en compte la dynamique de progression et en partant d'exemples concrets chiffrés.

**Recommandation 5 : Revoir le tableau DGT/SDFE en portant une attention particulière à la formulation verbale des objectifs de progression, et à la pertinence des indicateurs chiffrés proposés.**

### **C. Elaborer un accord**

Le site ega-pro propose enfin trames d'accord et de plans d'action (module « passer à l'action » étape 3 Négocier un accord ou à défaut construire un plan d'action). Ces trames présentent un intérêt certain dans la mesure où elles proposent une rédaction permettant une présentation claire des objectifs de progression fixés, et des mesures d'actions élaborés avec les indicateurs chiffrés.

Exemple : 1<sup>er</sup> domaine :

Art. 1.1 – Préciser l'objectif de progression retenu (chiffré de préférence)

Art.1.2 – Préciser et développer la ou les actions et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression.

Art. 1.3 - Préciser les indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif de progression dans le domaine et les actions et mesures retenues permettant de l'atteindre.

Au-delà des indications formelles apportées par les trames, qui permettent d'identifier rapidement si l'accord ou le plan répond aux exigences de la loi, il semble qu'en termes de contenu, ces trames gagneraient à **faire figurer** avant l'objectif de progression retenu, **la ou les données chiffrées qui ont permis de mettre en évidence un écart justifiant qu'un axe de progression soit envisagé**. Cette précision permettrait d'établir un lien entre le diagnostic chiffré et l'objectif de progression fixé. Le seuil de départ indispensable pour fixer un objectif de progression n'est que très rarement renseigné.

Exemple : 1<sup>er</sup> domaine :

Art.1.1- Préciser une ou des données chiffrées tirés du diagnostic (seuil de départ) à partir desquelles un axe de progression est envisagé.

Art. 1.2 - Préciser l'objectif de progression retenu **chiffré** à N+3

Art 1.3 - Préciser et développer la ou les actions et mesures retenues permettant d'atteindre l'objectif de progression.

Art. 1.4 - Préciser les indicateurs chiffrés permettant d'assurer le suivi de l'objectif de

progression dans le domaine et les actions et mesures retenues permettant de l'atteindre.

**Recommandation 6 : Revoir la présentation des trames des accords et des plans : accompagner ces trames d'exemples d'accord ou de plan d'action considérés comme exemplaires par secteur d'activité et géographique.**

## **2 Augmenter le niveau de sensibilisation à l'égalité professionnelle**

### **a. Former les négociateurs à l'égalité professionnelle**

L'égalité professionnelle est d'abord et avant tout une question de respect d'un des principes constitutionnels d'une démocratie, celui de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle constitue aussi un des leviers principaux pour la mise en valeur du capital humain de l'entreprise, la bonne répartition des talents et, partant, de la performance économique. Cependant, elle est encore **trouvé souvent perçue comme une thématique spécialisée, secondaire par rapport à d'autres négociations** telles que la situation des seniors ou la pénibilité du travail. L'étude sur l'égalité professionnelle hommes/femmes conduite par TNS Sofres<sup>4</sup> et publiée en 2012 montre d'ailleurs que si les acteurs principaux de la négociation reconnaissent que les inégalités au travail sont un problème collectif, ils manifestent un intérêt limité pour ces problématiques et ont des difficultés à considérer que la question de l'égalité entre hommes et femmes pourrait constituer un véritable enjeu pour l'entreprise. Par ailleurs, les études d'accords et les bilans effectués par le CSEP dans le cadre de ce rapport tendent à montrer que les acteurs de la négociation **ne connaissent pas toutes les dispositions déjà prévues par la loi** en matière d'égalité professionnelle, et qu'ils **peinent à trouver des moyens effectifs d'amélioration** de la situation des hommes et des femmes dans leur entreprise.

Dans ce contexte, il semble indispensable de **sensibiliser les acteurs aux enjeux et aux apports de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes au travers de formations. Il est notamment nécessaire d'accompagner les négociateurs dans la compréhension à la fois des causes des inégalités et des mécanismes sous-jacents aux discriminations à l'égard des femmes, afin qu'ils puissent agir en tout état de cause. Le processus de construction des objectifs de progression et des mesures d'action lors de la négociation demande en effet de savoir reconnaître les écarts les plus significatifs et d'identifier les causes de ces écarts. Il s'agit donc pour les négociateurs de disposer d'outils et d'informations nécessaires à l'élaboration de propositions pertinentes, innovantes et ciblées.

Les actions et mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle devraient pour cela **faire partie intégrante de la formation professionnelle continue**. Cela devrait cependant être formalisé lors de l'adoption du **projet de loi** en cours de discussion, dans lequel l'article 2 H propose que les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes

---

<sup>4</sup> En partenariat avec l'ANACT, le Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique, et le Ministère de l'Economie et des Finances.

sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Il propose ainsi d'insérer à l'Article L. 6313-1 du code du travail relatif à l'obligation de formation professionnelle continue un 2°bis:

*« Les actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue sont : (...)*

*2° bis Les actions de promotion de la mixité dans les entreprises, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »*

Afin de préparer les négociateurs à la négociation sur l'égalité professionnelle, **une formation aux enjeux de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes à destination des délégués syndicaux devrait être **rendue obligatoire pour les entreprises de 50 à 300 salariés**. De même, des sensibilisations sur ces questions devraient être proposées aux responsables des ressources humaines et des employeurs prenant part aux négociations

De nombreuses formations existent déjà, par ailleurs, et pourraient être mobilisées : certaines ARACT proposent par exemple des modules en ligne sur l'égalité professionnelle retraçant les différentes étapes de construction d'un accord, ou bien des réunions intersyndicales sur l'égalité professionnelle durant lesquelles les représentants du personnel peuvent échanger et apprendre sur les pratiques de négociation. Les organismes OPCA proposent également des analyses de pratiques des PME en matière d'égalité professionnelle à l'échelle régionale, ainsi qu'une sensibilisation des organismes de formation à cette thématique.

Une proposition pourrait être de rendre obligatoire une formation à l'égalité dans le cadre du dispositif FESS (formation économique et sociale syndicale) à destination des organisations syndicales.

**Recommandation 7 : Rendre obligatoire la formation des partenaires sociaux aux enjeux de l'égalité professionnelle et sensibiliser à ces questions les responsables des ressources humaines et les employeurs**

### **b. Rendre plus accessible le droit de l'égalité professionnelle**

Les études d'accords et de plans d'action effectuées par le CSEP tendent à montrer que de nombreux textes **présentent comme nouvelles des mesures d'action déjà prévues par la loi**, et ce dans tous les domaines d'action de la négociation. Les acteurs de la négociation gagneraient donc à disposer d'un **outil d'information rassemblant les dispositions légales en faveur de l'égalité professionnelle**, classées par domaines d'action en reprenant les neuf domaines de la négociation. L'enjeu est d'éviter que les négociateurs ne construisent leur accord ou leur plan d'action avec des mesures déjà existantes dans le droit du travail, qu'ils auraient dû appliquer d'ores et déjà en les adaptant aux caractéristiques de leur entreprise. Il est aussi d'informer les organisations syndicales et les employeurs sur les droits des femmes et des hommes au travail de manière générale, notamment sur les questions de congés pour raisons familiales, d'égalité de rémunération ou encore de

conditions de travail. Cet outil prendrait alors la forme d'un guide à l'attention des négociateurs, et pourrait être intégré au site ega-pro.fr afin de garantir son accessibilité.

**Recommandation 8 : Elaborer un guide du droit centralisant les différentes dispositions de la loi en faveur de l'égalité professionnelle par domaines d'action. Mettre cet outil en ligne sur le site ega-pro.fr.**

### **3- Clarifier le contenu du RSE et, à moyen terme, toiler le droit de l'égalité professionnelle pour le rendre plus lisible**

Deux modifications ont d'ores et déjà été prises en compte dans la loi du XXX juillet 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

- ***La négociation collective sur l'égalité professionnelle doit s'appuyer sur le RSC : Qu'en est-il du rapport de situation économique de l'entreprise ?***

L'article L. 2242-5 du code du travail porte sur la négociation collective relative à l'égalité professionnelle. Il prévoit que la négociation s'appuie sur les éléments figurant au RSC prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail. Or, les PME ne sont pas concernées par l'article L. 2323-57 du code du travail, mais bien par l'article L. 2323-47 du même code qui prévoit l'élaboration du rapport sur la situation économique de l'entreprise ou rapport unique (RSE). L'absence de référence au rapport unique visé à l'article L. 2323-47 du code du travail sur lequel les PME doivent s'appuyer pour négocier montre que la mise en cohérence des textes en fonction des évolutions législatives est demeurée incomplète.

Toutefois, cette imprécision a été **corrigée à l'occasion de l'adoption de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes précitée** qui vise désormais explicitement à l'article L. 2242-5 du même code le rapport prévu à l'article L. 2223-47 du code du travail.

- ***La loi sur l'égalité salariale doit s'intégrer dans la négociation sur l'égalité : qu'en est-il de l'effectivité de l'intégration du domaine de la rémunération dans la NAO sur les salaires ?***

L'article 2242-5 du code du travail tel que modifié par la loi pour l'égalité réelle précitée vient rappeler de manière très claire que la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle pour une durée de trois ans n'exonère pas l'entreprise de son obligation de suivre la mise en œuvre de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes dans le cadre de la NAO sur les salaires effectifs. De la même manière, il vient préciser qu'en cas d'absence d'accord, la NAO porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Ainsi, les deux négociations, la négociation sur l'égalité professionnelle et celle sur l'égalité salariale se trouve désormais intrinsèquement liées.

Concernant le droit, deux étapes peuvent être identifiées :

- Une étape immédiate d'accompagnement des nouvelles dispositions législatives, notamment sur la question du RSE
- Une étape à moyen terme, visant à harmoniser certaines notions et à toiletter certains termes, pour qu'au vu des progrès constatés, les améliorations textuelles permettant une appropriation meilleure des textes tant par ceux qui négocient que par ceux qui contrôlent.

**a. Le rapport sur la situation économique des PME : des dispositions qui mériteraient d'être clarifiées, en accompagnement de la nouvelle loi**

L'article R. 2323-9 du code du travail qui porte sur le contenu du rapport sur la situation économique de l'entreprise est constitué d'un tableau qui liste l'ensemble des informations à recueillir dont celle relative à la situation comparée des femmes et des hommes. Il est indiqué que le rapport doit comporter une « analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ».

Pour autant, **aucun élément sur la façon d'établir des données chiffrées pertinentes par domaine n'est apporté**. A ce stade, le texte ne dit pas comment construire les indicateurs chiffrés.

Les seuls indicateurs sexués qu'il est demandé de recueillir portent sur la répartition des effectifs par qualification, le nombre et la qualification des salariés à temps partiel.

Néanmoins à l'article D2323-9-1, il est indiqué que :

« La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-47 comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2° A la durée moyenne entre deux promotions ;
- 3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2 ».

A la différence de l'article R2323-9 du code du travail qui porte sur le RSE, l'article R. 2323-12 relatif au contenu du rapport sur la situation comparée des entreprises de plus de 300 salariés, liste un certain nombre d'indicateurs chiffrés par domaine. Certes, ces indicateurs doivent obligatoirement figurer au RSC, néanmoins, ils ont le mérite de donner une indication précise sur le type de données chiffrées à recueillir par domaine.

Exemple :

*d) Données sur les embauches et les départs :*

*Données chiffrées par sexe :*

*Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat ;*



*Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.*

Ou

*f) Promotion :*

*Données chiffrées par sexe :*

*Nombre de promotions par catégorie professionnelle*

*Durée moyenne entre deux promotions*

A cet égard, il convient de signaler que sur deux domaines, celui de la classification et celui de la qualification, **ni le RSC, ni le RSE n'établissent d'indicateur permettant de produire des données chiffrées par sexe**. Cet élément explique sans doute la difficulté qu'ont les entreprises à élaborer des objectifs de progression et des actions à mettre en œuvre pour les atteindre dans ces deux domaines. Ces domaines, comme cela a pu être constaté au travers des études et analyse d'accords et de plans d'actions, ne sont quasiment jamais couverts dans les accords collectifs et plans d'action. Ce constat pose d'ailleurs la question de la pertinence de leur maintien dans les domaines devant figurer au RSC ou au RSE.

**L'absence d'indicateurs ne facilite donc pas l'élaboration du rapport unique** pour les PME (la loi n'offre aucune solution opérationnelle aux PME). A défaut de pouvoir trouver ces informations dans la loi, les entreprises sont obligés de s'appuyer sur d'autres documents à leur disposition. Par exemple : Les Déclarations annuelles des données sociales (DADS), permettent d'obtenir la répartition par sexe des effectifs de l'établissement, au 31 décembre de l'année, (selon la catégorie professionnelle, le nombre d'embauches effectuées dans l'année, l'âge moyen, le type de contrat de travail : contrat à durée déterminée, indéterminée, contrat aidé, la durée du travail avec une répartition entre les salariés à temps complet et temps partiel et l'indication du nombre d'heures supplémentaires et complémentaires, la rémunération moyenne et médiane, les départs définitifs). Bien que ne couvrant pas tous les domaines, les DADS peuvent être utiles à l'établissement de données chiffrées par sexe. Le RSC peut également être une source d'inspiration. Ces solutions ne sont toutefois pas satisfaisantes.

Par ailleurs, le tableau Excel fourni par l'ANACT (voir ci-dessus) et comportant 17 indicateurs auxquels sont ajoutés éventuellement d'autres indicateurs tirés du RSC, offre une base très riche mais qui nécessiterait un travail d'analyse mené par les partenaires sociaux pour parvenir à un consensus.

**Recommandation 9 : modifier l'article R. 2323-9 du Code du travail afin de proposer des indicateurs, en nombre limité, illustrant par domaines les données qui pourraient être pertinentes pour élaborer un diagnostic chiffré. Pour ce faire, il est proposé de créer un groupe de travail du CSEP, présidé par un DRH d'entreprise ou des partenaires sociaux et qui rendrait ses conclusions au cours du dernier trimestre 2014**

## **b. Un toilettage de quelques dispositions**

Au-delà de cet exercice réglementaire d'accompagnement des dispositions juridiques nouvelles, le CSEP estime que le droit applicable en matière de négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été rendu plus complexe au fil du temps, depuis 1983, **du fait de l'empilement successif des textes**. Cette donnée constitue un **frein à la bonne application de la loi**, notamment pour les entreprises de moins de 300 salariés qui ne disposent pas d'autant de temps et de ressources humaines et matérielles que les entreprises de plus grande taille.

La simple lecture des articles du code du travail relatifs à l'exercice de la négociation collective sur l'égalité professionnelle (cf. tableau en Annexe 4) peut se révéler être un exercice particulièrement ardu pour celui ou celle qui n'est pas un expert avisé.

En effet, il a fallu attendre la mise en application d'une certain nombre de mesures relatives à la sanction et à son effectivité nouvelle pour déceler quelques **imprécisions des textes** qui pourraient contribuer au manque d'effectivité du droit applicable en matière de négociation collective sur l'égalité professionnelle. Ces imprécisions sont de deux ordres :

**1- Un champ de la négociation collective qui s'est déplacé depuis l'imposition de la sanction**

L'article L. 2242-5 du code du travail, précise par ailleurs, que la négociation doit porter notamment sur les domaines suivants : *« les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. »*

Il s'agit d'une **liste non exhaustive** qui donne des indications sur les thématiques sur lesquelles peut porter la négociation collective, négociation qui demeure la chose des parties.

Or, ces domaines diffèrent, dans leur formulation et leur nombre, des domaines qu'il est demandé d'analyser dans le rapport sur la situation économique de l'entreprise et ceux (les mêmes) auxquels se réfère l'article L. 2242-5-1 du code du travail qui instaure une pénalité financière pour les entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord collectif ou un plan d'action.

Ces 8 domaines d'action (bientôt 9) sont, en effet, les suivants : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, auxquels il conviendra d'ajouter l'indicateur sur les conditions de sécurité et de santé au travail.

Ainsi, selon les textes auxquels se réfère le lecteur de la loi, celui relatif à la négociation collective sur l'égalité professionnelle (L. 2242-5 du code du travail) ou celui sur la pénalité financière (L. 2242-5-1 du code du travail) ou des rapports de situation comparée ou unique (L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail), les domaines de la négociation ne sont pas identiques ou/et formulés de la même manière.

**Recommandation 10 : sur la base d'une analyse partagée et pour accompagner les évolutions de la négociation dans les entreprises, mettre en cohérence à moyen terme les articles L. 2242-5 et les articles L. 2242-5-1, L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail**

## **2- Une juxtaposition des plans destinés à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui peut être source de confusion**

Plusieurs types de plan destinés à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes coexistent désormais dans le code du travail. Qu'il s'agisse du « plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » ou du « plan d'action » pour assurer l'égalité professionnelle, tiré des RSC et RSE, du « plan d'action, à défaut d'accord collectif », la notion de « plan » destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est omniprésente dans le code du travail. Toutefois, bien qu'en apparence très similaires, les différents plans relatifs à l'égalité professionnelle visés dans le code du travail ne semblent pas tout à fait recouvrir la même réalité.

- Le « plan pour l'égalité professionnelle » (article L. 1143-1 du code du travail)
  - Le « plan d'action » destiné à assurer l'égalité professionnelle tiré du RSE ou du RSC (articles L.2323-47, L. 2323-57 et R.2323-9 et R. 2323-12)
  - le « plan d'action, à défaut d'accord collectif » sur l'égalité professionnelle (article L. 2242-5-1 et R.2242-2 du code du travail)
- ***Le « plan pour l'égalité professionnelle » : un plan négocié pour mettre en œuvre temporairement des mesures positives en faveur des femmes.***

Le « plan pour l'égalité professionnelle » a été introduit par la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite «Loi Roudy ». Aujourd'hui, il est consacré à l'article L. 1143-1 du code du travail, au sein du chapitre III du titre IV du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Le « plan pour l'égalité professionnelle » contient « les mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes » (actions positives) et ce, de manière dérogatoire aux dispositions générales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, consacrées à l'article L. 1142-1 du code du travail » (offre d'emploi, embauche, mutation, rémunération, affectation, qualification, classification et promotion professionnelle).

L'article L. 1143-1 précise que ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 2323-57 du Code du travail. Cette disposition mériterait d'être complétée afin d'intégrer la référence au rapport sur la situation économique de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-47 du code du travail, instrument de référence pour les PME.

Le « plan pour l'égalité professionnelle » doit, en principe, être négocié mais à défaut d'accord, à l'issue de la négociation, l'employeur peut l'élaborer unilatéralement après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (C. trav., art. L. 1143-2). Le plan est transmis au directeur départemental du travail qui peut s'y opposer par avis écrit et motivé dans les deux mois de sa saisine (C. trav., art. L. 1143-3 et D. 1143-6).

Ainsi, il ressort à la lecture de l'article L. 1143-1 du code du travail que le « plan pour l'égalité professionnelle » comme les dispositions réglementaires ou les stipulations des conventions de branche étendues ou d'accords collectifs étendus, peut permettre de prendre des mesures d'actions positives. Cet article ne fait en revanche aucunement référence aux autres types de plans destinés à assurer l'égalité professionnelle, ainsi qu'à leur articulation. Par exemple, la loi ne précise pas dans

quelle mesure le « plan d'action » tiré du RSC ou du RU, également destinés à assurer l'égalité professionnelle, peut se substituer au plan pour l'égalité professionnelle, pour mettre en œuvre des mesures d'action positive.

De la même manière, les articles R.1143-1 et suivants du code du travail relatif à la convention d'étude, applicable aux entreprises de moins de 300 salariés, et les articles D. 1143-7 et suivants relatifs au contrat pour la mixité et l'égalité professionnelle qui prévoient les modalités d'attribution par l'Etat d'une aide financière, conditionnent l'octroi de cette aide à l'existence du « plan pour l'égalité professionnelle ».

**Recommandation 11** : L'article L. 1143-1 du code du travail qui porte sur les mesures d'actions positives et qui concerne l'ensemble des entreprises dont les petites entreprise de moins de 50 salariés doit être conservé mais il doit intégrer, pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'existence d'accords et à défaut d'accord de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle tels qu'ils sont prévus dans la partie relative à la négociation collective obligatoire du code du travail.

Par ailleurs, la notion de « plan d'action » a été introduite à l'occasion de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites à l'article 99, qui a instauré une pénalité financière pour les entreprises d'au moins cinquante salariés, non couvertes par un accord ou à défaut « d'un plan d'action » (article L. 2242-5-1 du code du travail). Ce même article 99 a enrichi le contenu des rapports de situation comparée ou unique en imposant qu'ils contiennent également un « plan d'action » (article L. 2323-47 et L. 2323-57). Le choix opéré par le législateur de faire figurer un plan d'action dans les rapports qui doivent servir de base à la négociation et d'utiliser le même terme pour désigner le plan qui doit être élaboré en cas d'échec de la négociation n'est pas sans poser de problème. Ce sentiment est renforcé par l'introduction dans le cadre de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir d'une disposition à l'article L. 2323-47 relatif au rapport de situation unique, prévoyant l'obligation de dépôt du plan d'action tiré du RSE.

L'introduction de ces dispositions ne semble pas tenir compte de la chronologie des actions à mener dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle. En principe, l'élaboration du rapport de situation comparée ou de situation unique constitue l'acte premier, fondateur de la négociation. Ce temps laisse place ensuite au temps de la négociation qui peut aboutir soit, à un accord collectif soit, en cas d'échec, à un plan d'action. Dès lors, introduire une obligation de faire figurer dans le rapport de situation comparée ou unique, un plan d'action (soumis au dépôt auprès de l'autorité administrative et induisant donc un contrôle) apparaît incohérent.

- ***Le « plan d'action » tiré du rapport sur la situation économique : un plan obligatoire établi par l'employeur dans le cadre du rapport, dont les éléments doivent servir de base à la négociation collective***

Conformément aux articles L. 2223-47 et L. 2223-57 (obligation d'élaborer des rapports) et R. 2323-9 et R. 2323-12 (contenu des rapports) du code du travail, le plan d'action doit, depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites(article 99), être établi annuellement **dans le cadre du rapport de situation comparée ou unique** qui doit servir de base à la négociation (article L. 2242-5 du même code). Le fait que la négociation s'appuie sur les éléments figurant dans ce rapport semble donc indiquer que le diagnostic chiffré et le plan d'action sont élaborés avant l'ouverture de la négociation collective.

Il est par ailleurs précisé que le rapport sur la situation économique de l'entreprise qui contient un plan d'action doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail après avoir recueilli l'avis du comité d'entreprise. Le rapport de situation comparée doit, quant à lui, être transmis à l'inspection du travail dans les 15 jours qui suivent l'avis motivé du comité d'entreprise.

Depuis la loi d'octobre 2012 sur les emplois d'avenir précitée, il est prévu que le plan d'action contenu dans les rapports de situation unique et comparée doit être déposé à l'autorité administrative, c'est-à-dire à la DIRECCTE.

Le contenu du plan d'action est défini une première fois dans les articles L. 2223-47 et L. 2223-57 portant sur l'obligation d'élaborer des RSC ou RU :

*« Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. **Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative** ».*

Il est défini une seconde fois avec un libellé différent dans les articles R. 2323-9 et R. 2323-12 relatifs au contenu des rapports :

*« Plan d'action :*

*- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;*

*- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues. »*

Au-delà du fait que la répétition alourdit la lecture des textes, celle-ci n'apporte pas de réelle plus-value. La seule précision apportée aux articles R. 2323-9 et R. 2323-12 du code du travail concerne le fait que le plan d'action doit prévoir un échancier. A ce stade, il n'est aucunement fait mention du nombre obligatoire de domaines d'action pour lesquels des objectifs de progression et des mesures d'actions pour les atteindre doivent être fixés dans le plan d'action tiré du RSC ou du RU. Cette précision est apportée à l'article R. 2242-2 du code du travail relatif à l'application de la pénalité financière.

- ***Le « plan d'action, à défaut d'accord collectif » : un plan d'action unilatéral de l'employeur élaboré en cas d'échec de la négociation collective***

Conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail, le « plan d'action , à défaut d'accord collectif » doit fixer les objectifs de progression et les mesures d'actions associés à des indicateurs chiffrés dans au moins trois des domaines d'action du RSE pour les entreprise de moins de 300 salariés et au moins quatre des domaines d'action du RSC pour les entreprise de plus de 300 salariés, la rémunération faisant obligatoirement partie des domaines abordés dans le plan d'action. Si le plan d'action ne répond pas à ces exigences, il peut faire l'objet d'une sanction financière.

Le contenu du plan d'action à défaut d'accord collectif se fait ici plus précis. Par ailleurs, il est établi dans un temps qui est celui qui fait suite à l'échec de la négociation. De ce fait la lecture de l'article R. 2242-2 fait naître une ambiguïté et donne l'impression qu'il ne s'agit pas du même plan d'action que celui tiré du RSE.

La circulaire DGT du 18 janvier 2013 qui rappelle qu'en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le dialogue social prime sur la démarche unilatérale de l'employeur et que celui-ci doit en premier lieu ouvrir la négociation collective sur le sujet, semble aller dans ce sens :

*« Le plan d'action unilatéral de l'employeur à défaut d'accord collectif, est **cohérent** avec les objectifs et les mesures constituant le **plan d'action** défini dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique, **sans pour autant être confondu avec celui-ci**. Sur la base du diagnostic établi dans le rapport de situation comparée ou le rapport unique, le plan d'action unilatéral présente la démarche dynamique et concrète dans laquelle l'entreprise va s'inscrire afin d'établir la stratégie globale et les trajectoires à construire afin de résorber les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.*

*Ainsi, la production d'un rapport de situation unique n'exonère pas de la pénalité puisque dans le cadre de ce dispositif toute entreprise d'au moins cinquante salariés doit être couverte par un accord relatif à l'égalité ou, à défaut d'accord, par un plan d'action unilatéral. »*

Cette précision devrait donc conduire les entreprises à déposer le plan d'action unilatéral élaboré à la suite de l'échec de la négociation auprès de la DIRECCTE, afin de permettre à l'autorité administrative d'exercer un contrôle. Or, il ressort de l'analyse détaillée des textes, qu'aucun article n'impose de déposer le plan d'action unilatéral de l'employeur, à défaut d'accord collectif, auprès de la DIRECCTE.

En conséquence et au vu de l'ensemble des éléments constatés, il apparaît que la notion de plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle mériterait de faire l'objet d'un travail d'harmonisation dans le code du travail

**Recommandation 12** : En accompagnement des nouveaux outils qui seront mis à disposition des entreprises, envisager à moyen terme de différencier le plan d'action intégré dans le RSE ou le RSC prévus aux articles L.2323-47 et L. 2323-57 du code du travail, qu'il conviendrait d'appeler « programme d'action » du plan d'action, à défaut d'accord collectif, mais ne se confondant pas avec lui puisqu'il intervient après une tentative de négociation ou une absence de négociation en l'absence de délégué syndical, qu'il conviendrait d'appeler « plan unilatéral de l'employeur »

Préciser les différentes modalités de transmission ou de dépôt des textes : dépôt à l'autorité administrative compétente pour le plan unilatéral de l'employeur et transmission du RSC et mise à disposition du RSE auprès de l'inspection du travail pour le programme d'action tiré du RSC et RSE

Sortir la mention du dépôt du plan d'action des articles L. 2323-47 et L. 2323-57 pour la mettre en L. 2242-5, de même que la synthèse du plan d'action.

**c. D'autres sujets associés à la question des accords sur l'égalité professionnelle**

Au-delà des mesures ci-dessus proposées, le CSEP tient à compléter son analyse par quatre éléments qui ne sont pas dans le champ exact de la mission qui lui a été confiée mais qui lui sont néanmoins liés.

**1- La nécessité de mieux lier les procédures de dépôts d'accord et de mise à disposition du RSE ou de transmission du RSC auprès des autorités administratives compétentes**

Bien que constituant un outil primordial pour l'élaboration de l'accord, le **RSE** (ou RSC pour les entreprises de plus de 300 salariés) **n'est que rarement utilisé par les négociateurs** pour la construction de leur texte sur l'égalité professionnelle.

A cet égard, Le CSEP souhaite souligner que le dépôt séparé des deux documents (RSE ou RU, et accords ou plans d'action) auprès de deux services des DIRECCTE, le service accords dans un cas et la section Inspection du travail de l'autre, ne facilite pas leur mise en relation, alors qu'une comparaison des deux documents pourrait s'avérer utile pour l'administration.

**2- La nécessité de préciser la nature du contrôle qui sera opéré par l'administration du travail en année n+3**

La nature du **contrôle des accords en année n+3 doit être aujourd'hui précisée**. S'agira-t-il du simple contrôle de la conformité de ceux-ci aux dispositions faisant obligation de se référer à trois domaines de négociation, à travers des objectifs de progression, des mesures d'action et de leurs indicateurs de suivi ? Ou bien le contrôle ira-t-il jusqu'à évaluer l'écart entre les objectifs affichés et les résultats obtenus au bout de trois ans, en demandant des explications sur les raisons de ces écarts ? Y aura-t-il un lien entre l'acceptation d'un bilan et celle des nouveaux objectifs programmés ?

Il est donc nécessaire que l'administration du travail donne dès à présent des **indications claires** à l'égard des entreprises sur **le type de contrôle qui sera effectué à l'année n+3**. En effet, celles-ci sont actuellement **réticentes à s'engager sur des seuils chiffrés ambitieux à atteindre** par crainte que ces objectifs n'aient pas été remplis au terme de la période de validité de l'accord ou du plan d'action. Ce constat est particulièrement vrai s'agissant des données portant sur les écarts de rémunération puisque l'analyse des accords conduite par le CSEP montre qu'un certain nombre d'accords affirment qu'il n'existe pas d'écart de rémunération dans leur entreprise sans pour autant s'appuyer sur des données chiffrées pour le démontrer.

Il serait par ailleurs étrange qu'une entreprise ayant engagé des efforts pour tenter d'atteindre les objectifs qu'elle s'était fixés soit pénalisée pour ne pas les avoir remplis, alors qu'une autre entreprise ayant donné des objectifs et des mesures d'action vagues et non chiffrés ne soit pas pénalisée.

Ainsi il est important que la Direction Générale du Travail **précise le plus tôt possible la nature du contrôle qui sera opéré en année n+3**.

**3- Un enrichissement futur des outils d'aide à la négociation grâce à l'étude de grande envergure menée par la DARES sur les accords égalité**

**L'appel à projets de la DARES** sur le contenu et la mise en œuvre des accords collectifs d'entreprise et plans d'action unilatéraux sur l'égalité professionnelle, mis en place avec la collaboration du SDFE, répond au programme de travail de 2014 de la DARES. Il se focalisera sur les accords et les plans unilatéraux de l'employeur signés depuis la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, c'est-à-dire du premier janvier 2011 au 31 décembre 2013.

**Deux axes d'étude** ont été identifiés :

- Le premier axe portera sur **l'analyse d'un échantillon de textes d'accords collectifs d'entreprise et de plans d'action unilatéraux sur l'égalité professionnelle**. Un échantillon de 150 à 200 textes sera analysé, comprenant une diversité de tailles d'entreprise, de secteurs et de branches entre autres. La DARES se chargera de la sélection des accords et plans d'action unilatéraux, qu'elle transmettra à l'équipe avec 5 accords de branche exemplaires.
- Le deuxième, plus important en termes de moyens financiers, portera sur une **analyse approfondie de l'élaboration, la mise en œuvre et du suivi de certains accords et plans unilatéraux à partir d'enquêtes monographiques dans des entreprises**. Il s'agira d'étudier la construction des textes, les difficultés rencontrées lors de leur négociation et d'identifier des leviers de progression. Un bilan de l'application des textes ainsi que de leur impact sera effectué. Deux études plus spécifiques seront menées dans cet axe, sur la qualité du diagnostic préalable et sur la cohérence de celui-ci avec l'accord. L'équipe devra interroger une sélection d'une vingtaine d'entreprises et conduira de 100 à 150 entretiens (5 par entreprise) auprès des représentants des salariés et de la direction. Une distinction sera faite pour les entreprises ayant acquis de l'expérience dans la négociation, et pour celles présentant un accord de qualité.

Le calendrier de l'appel sera lancé mi-mai 2014. Les offres (qui devront comprendre une grille d'analyse des accords et des éléments sur la méthode de travail de l'équipe) seront analysées durant l'été afin de démarrer les travaux fin août 2014. Quatre mois seront consacrés à l'axe 1 pour des premiers résultats fin décembre 2014, et 15 mois seront accordés à l'axe 2, dont 12 mois d'enquête de terrain et 2 mois pour la rédaction d'un rapport. Le budget de l'opération est de 120 000 euros.

L'un des membres du CSEP fera par ailleurs partie du Comité de Pilotage du projet.

Le CSEP portera une attention soutenue aux résultats de cette enquête pour enrichir ultérieurement le site ega-pro sur les négociations des entreprises de plus de 300 salariés.

#### ***4- Mieux équilibrer la présence des femmes et des hommes dans les Institutions Représentatives du Personnel (IRP)***

Enfin, la faible présence des femmes dans les IRP, phénomène flagrant au regard du sexe des signataires des accords, plaide pour mettre à nouveau sur la table des négociations des mesures permettant d'avoir au moins 30% de femmes dans toutes les instances de gouvernance sociale. Le CSEP rejette la proposition d'instaurer une parité absolue eu égard à la diversité du monde salarial et du tissu économique, la proportion de femmes dans le corps électoral variant de plus de 10% dans la construction à plus de 75% dans le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale. Les différentes options examinées depuis le vote de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 posant le principe suivant



lequel les organisations syndicales intéressées examinent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature des représentants du personnel au comité d'entreprise et pour l'élection des délégués du personnel, doivent à nouveau faire l'objet de propositions, dans le cadre d'un groupe de travail.

## **Publication du rapport**

---

Le présent rapport fera l'objet d'une remise en main propre à la ministre des Droites des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports lors d'une prochaine réunion du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle début octobre 2014.

Il fera également l'objet d'une mise en ligne sur le site du CSEP une fois celui-ci finalisé.

Enfin il sera transmis aux organismes, associations et réseaux concernés par les problématiques de la négociation collective sur l'égalité professionnelle.

## ANNEXE 1

### Liste des participants au groupe de travail sur les accords d'entreprises et plans d'action unilatéraux de l'employeur sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Liste des présents
  - Marie ABDALI, CFTC
  - Anne BALTAZAR, FO
  - Olivier BARRAT, DGT
  - Dana CALAVREZO, DARES
  - Armelle CARMINATI, personnalité qualifiée
  - Jean-Michel CERDAN, CFTC
  - Geneviève CHABERT-THOMAS, DGCS/SDFE
  - Florence CHAPPERT, ANACT
  - RozenDESPLATZ, DARES
  - Isabelle GODENECHÉ, FNSEA
  - Clémence HELFTER, CGT
  - Alice LEBRECH, DGT
  - Marjorie LEHELLE, UPA
  - Agnès LECLERC, haut fonctionnaire à l'égalité SGMCAS
  - Anne LIRIS, ARS
  - Dominique MARCHAL, CFDT
  - Odile MENNETEAU, MEDEF
  - Béatrice PIETRI, MEDEF
  - Patrick POMMIER, DARES
  - Sabine REYNOSA, CGT
  - Olivia SAUTORY, DARES
  - Beatrice TAILLARDAT-PIERI cheffe de service UIMM,
  - Nathalie VAYSSE, DGEFP

- Brigitte GRESY, Secrétaire générale du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle
- Marie BECKER, Cheffe de projet au Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle
- Chloé DERRIEN-CORTES, Stagiaire au Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle

- Auditions

- François FATOUX, Délégué général de l'ORSE
- Philippe CONTASSOT, Chargé de mission ARACT Languedoc-Roussillon

- Excusés

- Pascal BERNARD, personnalité qualifiée
- Carole CANO, CFE-CGC
- Philippe CHOIGNARD, CGPME
- Michel MINE, CNAM, personnalité qualifiée
- Rachel SILVERA, personnalité qualifiée

## ANNEXE 2

**Grille d'analyse des accords et plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes élaborée par le CSEP sur la base de huit études ARACT menées conjointement avec les DIRECCTE et trois études de chercheurs sur la négociation en entreprise**

<b>Critères d'analyse des accords</b>
<b>Etude préalable</b>
Effectifs de l'entreprise
Secteur d'activité de l'entreprise
Plan d'action
Accord
Date de signature
<b>Domaines d'action au sens de l'article L. 2323-47 du Code du Travail</b>
Nombre de domaines traités
<b>Domaine traité: EMBAUCHE</b>
<b>Objectifs de progression</b>
Présence d'objectifs de progression pour les domaines retenus
Nombre d'objectifs de progression
Libellé de l'objectif
<b>Mesures d'action</b>
Présence de mesures d'action pour mettre en œuvre les objectifs de progression
Nombre de mesures d'action

Libellé de la mesure d'action
<b>Indicateurs chiffrés (exprimés en pourcentages ou en taux)</b>
Présence d'indicateurs chiffrés
Nombre d'indicateurs
Libellé de l'indicateur
<b>Domaine traité: FORMATION</b>
<b>Objectifs de progression</b>
Présence d'objectifs de progression pour les domaines retenus
Nombre d'objectifs de progression
Libellé de l'objectif
<b>Mesures d'action</b>
Présence de mesures d'action pour mettre en œuvre les objectifs de progression
Nombre de mesures d'action
Libellé de la mesure d'action
<b>Indicateurs chiffrés (exprimés en pourcentages ou en taux)</b>
Présence d'indicateurs chiffrés
Nombre d'indicateurs
Libellé de l'indicateur
<b>Domaine traité: PROMOTION PROFESSIONNELLE</b>
<b>Objectifs de progression</b>
Présence d'objectifs de progression pour les domaines retenus
Nombre d'objectifs de progression

Libellé de l'objectif
<b>Mesures d'action</b>
Présence de mesures d'action pour mettre en œuvre les objectifs de progression
Nombre de mesures d'action
Libellé de la mesure d'action
<b>Indicateurs chiffrés (exprimés en pourcentages ou en taux)</b>
Présence d'indicateurs chiffrés
Nombre d'indicateurs
Libellé de l'indicateur
<b>Domaine traité: QUALIFICATION</b>
<b>Objectifs de progression</b>
Présence d'objectifs de progression pour les domaines retenus
Nombre d'objectifs de progression
Libellé de l'objectif
<b>Mesures d'action</b>
Présence de mesures d'action pour mettre en œuvre les objectifs de progression
Nombre de mesures d'action
Libellé de la mesure d'action
<b>Indicateurs chiffrés (exprimés en pourcentages ou en taux)</b>
Présence d'indicateurs chiffrés
Nombre d'indicateurs
Libellé de l'indicateur

<b>Domaine traité: CLASSIFICATION</b>
<b>Objectifs de progression</b>
Présence d'objectifs de progression pour les domaines retenus
Nombre d'objectifs de progression
Libellé de l'objectif
<b>Mesures d'action</b>
Présence de mesures d'action pour mettre en œuvre les objectifs de progression
Nombre de mesures d'action
Libellé de la mesure d'action
<b>Indicateurs chiffrés (exprimés en pourcentages ou en taux)</b>
Présence d'indicateurs chiffrés
Nombre d'indicateurs
Libellé de l'indicateur
<b>Domaine traité: CONDITIONS DE TRAVAIL</b>
<b>Objectifs de progression</b>
Présence d'objectifs de progression pour les domaines retenus
Nombre d'objectifs de progression
Libellé de l'objectif
<b>Mesures d'action</b>
Présence de mesures d'action pour mettre en œuvre les objectifs de progression
Nombre de mesures d'action



Libellé de la mesure d'action
<b>Indicateurs chiffrés (exprimés en pourcentages ou en taux)</b>
Présence d'indicateurs chiffrés
Nombre d'indicateurs
Libellé de l'indicateur
<b>Domaine traité: ARTICULATION DES TEMPS</b>
<b>Objectifs de progression</b>
Présence d'objectifs de progression pour les domaines retenus
Nombre d'objectifs de progression
Libellé de l'objectif
<b>Mesures d'action</b>
Présence de mesures d'action pour mettre en œuvre les objectifs de progression
Nombre de mesures d'action
Libellé de la mesure d'action
<b>Indicateurs chiffrés (exprimés en pourcentages ou en taux)</b>
Présence d'indicateurs chiffrés
Nombre d'indicateurs
Libellé de l'indicateur
<b>Domaine traité: REMUNERATION EFFECTIVE (accords 2013)</b>
<b>Objectifs de progression</b>

Présence d'objectifs de progression pour les domaines retenus
Nombre d'objectifs de progression
Libellé de l'objectif
<b>Mesures d'action</b>
Présence de mesures d'action pour mettre en œuvre les objectifs de progression
Nombre de mesures d'action
Libellé de la mesure d'action
<b>Indicateurs chiffrés (exprimés en pourcentages ou en taux)</b>
Présence d'indicateurs chiffrés
Nombre d'indicateurs
Libellé de l'indicateur
<b>Autres thématiques traitées en plus des domaines obligatoires</b>
<b>Signataires de l'accord</b>
Nombre d'organisations syndicales signataires
Identité des organisations syndicales signataires:
CGT
CFDT
CFTC
CGC-CFE
FO
Autre syndicat
Délégué unique
Absence de DP ou délégué syndical

Sexe des signataires pour les organisations syndicales
<b>Autres critères</b>
Référence au diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (RSC ou bien RCE)
Présence d'un préambule
Présence d'éléments innovants dans le préambule/ Mention de la stratégie ou de la dynamique de l'accord/plan d'action
Mention de l'accord de branche sur l'égalité professionnelle
Mise en lien avec d'autres accords existants
<b>Mesures de suivi et d'application</b>
Présence de mesures de suivi et d'accompagnement du suivi de l'accord
Budgétisation chiffrée des mesures d'action
Référence à un calendrier d'application
Actions de communication pour assurer la publicité de l'accord

## ANNEXE 3

### Dispositions du code du travail applicables aux entreprises concernant la négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### La négociation

##### Article L2242-5

Modifié par [LOI n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 102](#)

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. **Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée** prévu par l'article [L. 2323-57](#), complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

#### La pénalité

##### Article L2242-5-1

Modifié par [LOI n°2012-1189 du 26 octobre 2012 - art. 6](#)

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des

rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article [L. 135-1](#) du code de la sécurité sociale.

#### Article R. 2242-2

Modifié par [Décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 - art. 1](#)

L'accord collectif ou, à défaut, **le plan d'action** prévu à l'article L. 2242-5-1 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-47 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre des domaines mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés au premier alinéa.

#### Obligation de transmettre les accords à la DIRECCTE

#### Article D. 2231-4

Modifié par Décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 - art. 11 (V)

Les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

#### L'élaboration du diagnostic

Obligation d'établir un RSC entreprises de +

Obligation d'établir un RSE entreprises de - de

de 300 salariés	300 salariés
<p style="text-align: center;"><b>Article L2323-57</b></p> <p>Modifié par <a href="#">LOI n°2012-1189 du 26 octobre 2012 - art. 6</a></p> <p>Chaque année, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.</p> <p>Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.</p> <p>Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.</p> <p>Il établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. <b>Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.</b></p> <p>Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de</p>	<p style="text-align: center;"><b>Article L2323-47</b></p> <p>Modifié par <a href="#">LOI n°2012-1189 du 26 octobre 2012 - art. 6</a></p> <p>Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.</p> <p>Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût. <b>Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.</b></p> <p>Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.</p> <p>Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre</p>

<p>progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.</p> <p>Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.</p>	<p>moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.</p> <p>A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.</p>
<p style="text-align: center;">Article L2323-58</p> <p>Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.</p> <p>Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, <b>le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.</b></p> <p>Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.</p> <p>Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.</p>	<p>Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.</p> <p>Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, <b>est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail</b>, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion.</p> <p>Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Contenu du rapport de situation comparé + de 300 salariés</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Contenu du rapport annuel sur la situation économique de 50 à 300 salariés</b></p>

<p style="text-align: center;"><b>Article R2323-12</b></p> <p>Créé par <a href="#">Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 - art. 4</a></p> <p>Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ainsi que des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.</p> <p>Ce rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.</p> <p>I. — Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise</p> <table border="1" data-bbox="188 1285 756 2018"> <tr> <td data-bbox="188 1285 392 1559">1° Conditions générales d'emploi.</td> <td data-bbox="392 1285 756 1559">a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; - Age moyen par catégorie professionnelle ;</td> </tr> <tr> <td data-bbox="188 1559 392 2018"></td> <td data-bbox="392 1559 756 2018">b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;</td> </tr> </table>	1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; - Age moyen par catégorie professionnelle ;		b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;	<p style="text-align: center;"><b>Article R2323-9</b></p> <p>Modifié par <a href="#">Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 - art. 2</a></p> <p>Le rapport annuel comporte les informations suivantes :</p> <p>I. — Activité et situation financière de l'entreprise</p> <table border="1" data-bbox="786 654 1401 2018"> <tr> <td data-bbox="786 654 943 790">1° Données chiffrées.</td> <td data-bbox="943 654 1401 790">a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ;</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 790 943 922"></td> <td data-bbox="943 790 1401 922">b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 922 943 1055"></td> <td data-bbox="943 922 1401 1055">c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 1055 943 1158"></td> <td data-bbox="943 1055 1401 1158">d) Situation de la sous-traitance ;</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 1158 943 1261"></td> <td data-bbox="943 1158 1401 1261">e) Affectation des bénéfices réalisés ;</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 1261 943 1740"></td> <td data-bbox="943 1261 1401 1740">f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides qui entre dans le champ d'application de l'obligation mentionnée à l'article R. 2323-9-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 1740 943 1843"></td> <td data-bbox="943 1740 1401 1843">g) Investissements ;</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 1843 943 1975"></td> <td data-bbox="943 1843 1401 1975">h) Evolution de la structure et du montant des salaires.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="786 1975 943 2018">2° Autres</td> <td data-bbox="943 1975 1401 2018">a) Perspectives économiques de l'entreprise</td> </tr> </table>	1° Données chiffrées.	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ;		b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;		c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;		d) Situation de la sous-traitance ;		e) Affectation des bénéfices réalisés ;		f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides qui entre dans le champ d'application de l'obligation mentionnée à l'article R. 2323-9-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;		g) Investissements ;		h) Evolution de la structure et du montant des salaires.	2° Autres	a) Perspectives économiques de l'entreprise
1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; - Age moyen par catégorie professionnelle ;																						
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;																						
1° Données chiffrées.	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ;																						
	b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;																						
	c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;																						
	d) Situation de la sous-traitance ;																						
	e) Affectation des bénéfices réalisés ;																						
	f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides qui entre dans le champ d'application de l'obligation mentionnée à l'article R. 2323-9-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;																						
	g) Investissements ;																						
	h) Evolution de la structure et du montant des salaires.																						
2° Autres	a) Perspectives économiques de l'entreprise																						



	<p>c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle ; - Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;</p>	<p>informations. pour l'année à venir ;</p>	
	<p>d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : - Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; - Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;</p>	<p>b) Mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements ;</p>	
	<p>e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;</p>	<p>c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ;</p>	
	<p>f) Promotion : Données chiffrées par sexe : - Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; - Durée moyenne entre deux promotions.</p>	<p>d) Incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.</p>	
	<p>g) Ancienneté : Données chiffrées par sexe : - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.</p>	<p>II. — Evolution de l'emploi, des qualifications et de la formation</p>	
1° Données chiffrées.	<p>a) Données générales : — Evolution des effectifs retracée mois par mois ; — Répartition des effectifs par sexe et par qualification ;</p>		
	<p>b) Données par types de contrat de travail : — Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; — Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; — Nombre de salariés temporaires ; — Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; — Nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ; — Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ;</p>		
2° Rémunérations.	<p>Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Eventail des rémunérations ; - Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ; - Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.</p>	<p>c) Données sur le travail à temps partiel : — Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ; — Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.</p>	
3° Formation.	<p>Données chiffrées par sexe :</p>	<p>2° Données explicatives. Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux</p>	

	<p>Répartition par catégorie professionnelle selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;</li> <li>- la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.</li> </ul>		<p>contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.</p>
4° Conditions de travail.	<p>Données générales par sexe : Répartition par poste de travail selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'exposition à des risques professionnels ;</li> <li>- La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.</li> </ul>	3° Prévisions en matière d'emploi.	<p>a) Prévisions chiffrées en matière d'emploi ;</p> <p>b) Indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ;</p> <p>c) Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.</p>
<p>II. — Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale</p>		4° Situation comparée des femmes et des hommes.	<p>a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;</p> <p><b>b) Plan d'action :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;</li> <li>- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues.</li> </ul>
1° Congés.	<p>a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;</p>		
	<p>b) Données chiffrées par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.</li> </ul>		
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	<p>a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;</p>		
	<p>b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;</li> <li>- Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.</li> </ul>		
	<p>c) Services de proximité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes</li> </ul>		

	<p>d'accueil de la petite enfance ; - Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.</p>	<p>5° Travailleurs handicapés.</p>	<p>a) Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;</p>
<p>Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :</p> <p>a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;</p> <p>b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;</p> <p>c) Ou les métiers repères ;</p> <p>d) Ou les emplois types.</p> <p>Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a ci-dessus.</p> <p><b>III. - Plan d'action :</b></p> <p>- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;</p> <p>- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues.</p>			<p>b) La déclaration annuelle prévue à l'article <a href="#">L. 5212-5</a> à l'exclusion de la liste mentionnée au 1° de l'article <a href="#">R. 5212-2</a> est jointe au présent rapport.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Article D2323-9-2</b></p> <p style="text-align: center;">Créé par <a href="#">Décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 - art. 3</a></p> <p><b>Le plan d'action</b> mentionné à l'article L. 2323-47 est déposé par l'employeur dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4.</p> <p style="text-align: center;"><b>Article D2323-9-1</b></p> <p style="text-align: center;">Modifié par <a href="#">Décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 - art. 2</a></p> <p>La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à <a href="#">l'article L. 2323-47</a> comprend au minimum des indicateurs par catégories professionnelles portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :</p> <p>1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;</p> <p>2° A la durée moyenne entre deux promotions ;</p> <p>3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.</p> <p>La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à <a href="#">l'article R. 2242-2</a>.</p>			

## **Le plan pour l'égalité professionnelle**

### **Article L1143-1**

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'entreprise.

Ces mesures sont prises au vu notamment du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes prévu à l'article L. 2323-57.

### **Article L1142-4**

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

- 1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- 2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- 3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article L1142-1**

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

- 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- 2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

## La NAO

### Article L2242-6

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2242-5, les négociations obligatoires en entreprise conduites en application du présent chapitre prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article L2242-7

- Modifié par [Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 99 \(V\)](#)

La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.  
A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 2231-1.



## ANNEXE 4

### Données d'analyse supplémentaires sur les études suivantes

1. Jacqueline LAUFER, Rachel SILVERA, « Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : premiers éléments d'analyse », Timetis, Emergences, 2005.
2. Marion RABIER, « Analyse du contenu des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006 », 2008.
3. Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE), « Bilan quantitatif et qualitatif des accords Egalité Professionnelle signés dans les entreprises et les branches professionnelles », mars 2009
4. François Fatoux et Rachel Silvera : « La place des hommes dans les accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle », Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises, mars 2011

A titre préliminaire les chercheurs rappellent que leurs études n'ont pas été menées sur un échantillon représentatif : 165 accords pour l'étude Fatoux, Silvera ; 389 pour l'étude Rabier ; 40 pour l'étude Laufer, Silvera et 159 accords pour l'étude de l'ORSE en raison du manque de disponibilité et d'accessibilité des accords. Les entreprises signataires des textes ne sont donc pas représentatives du tissu économique français.

L'étude Rabier s'est intéressée en particulier aux accords dits « spécifiques » de l'égalité professionnelle et aux accords dits « généraux » qui ne portent pas uniquement sur l'égalité professionnelle. L'étude Laufer, Silvera s'est quant à elle intéressée aux accords de branche, de groupes et de filiales ; l'étude Fatoux, Silvera a pris pour objet d'étude les accords d'entreprise et l'étude de l'ORSE s'est intéressée aux accords de branche et d'entreprise spécifiques à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les objectifs de l'analyse des accords diffèrent d'une étude à l'autre. Pour l'étude Laufer, Silvera, il s'agit de faire un bilan partiel des accords signés après la promulgation de la loi du 9 mai 2001 (qui rend la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes obligatoire, voir I-1-a) à la fois du point de vue de leurs objectifs et de leur contenu, mais sans faire de bilan sur leur mise en application. L'étude Rabier se propose de faire une analyse du contenu des accords sur l'égalité professionnelle signés suite à la loi du 23 mars 2006 (qui introduit un objectif précis de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au 31 décembre 2010, voir I-1-a ). L'étude de mars 2009 de l'ORSE se propose de faire un bilan quantitatif et qualitatif des accords d'entreprise et de branche consacrés exclusivement aux questions d'égalité professionnelle après les lois du 9 mai 2001 et du 23 mars 2006. Enfin l'étude Fatoux, Silvera vise à observer l'évolution de la prise en compte de la place des hommes dans l'égalité professionnelle, à mesurer plus précisément le nombre d'accords évoquant les hommes ou les pères et à analyser les termes et les actions envisagées à leur égard dans ces accords.

- Critères d'analyse retenus et structure de l'étude
- Marion Rabier (2008) définit 60 critères d'analyse des accords, dont : le caractère spécifique ou général de l'accord, la présence d'un préambule et contenu, les annexes, le texte, le secteur de l'entreprise, la taille, la raison sociale, la mention des dispositions législatives dans l'accord, la présence d'un diagnostic de la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, les types d'engagements, les thèmes relatifs à l'égalité professionnelle abordés, les mesures proposées, et les indicateurs mentionnés. L'étude revient sur la composante déclarative des accords, puis s'intéresse aux indicateurs chiffrés et au diagnostic des situations qui, bien que présents dans les accords, restent problématiques. Elle analyse enfin les mesures d'actions proposées en fonction des domaines de la négociation sur l'égalité professionnelle.
- L'ORSE (2009) définit les critères d'étude quantitative : le nombre d'accords, leur année de signature (depuis 2001), le secteur d'activité de l'entreprise et son effectif (plus de 1000 salariés pour toutes les entreprises étudiées), et analyse particulièrement le nombre d'accords signés dans les sociétés cotées au CAC 40 et SBF 120. L'étude poursuit sur une analyse qualitative des accords sur six thèmes traités dans les textes : les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, les enjeux de la parentalité, les stratégies de recrutement, la mixité des métiers, les stéréotypes hommes/femmes et la promotion de l'encadrement féminin. Pour chaque thème sont déclinées et commentées les principales mesures d'action abordées dans les accords.
- François Fatoux et Rachel Silvera (2011) étudient les accords selon les termes et le vocabulaire employés, le type d'engagements, les actions proposées, objectifs de progression cités et thèmes traités. L'étude s'est concentrée sur deux domaines de l'égalité professionnelle, la mixité des métiers et la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise, dans le but d'évaluer la place des hommes dans les accords sur l'égalité professionnelle. A ce titre, les mesures d'action prévues par les accords ont été détaillées pour chacun des domaines et classées selon la typologie d'engagements parmi les trois citées ci-dessus, accompagnées d'exemples et de citations tirées des accords qui permettent d'analyser la terminologie utilisée.
- Jacqueline Laufer et Rachel Silvera (2005) utilisent les critères suivants : organisations syndicales signataires, personne à l'initiative de l'accord (direction ou salariés), motivations de la négociation sur l'égalité professionnelle, domaines choisis, questions abordées, types d'engagements, terminologie, mise en œuvre de l'accord et suivi par des commissions égalité professionnelle, présence de l'égalité professionnelle comme sujet de négociation lors de la Négociation Annuelle Obligatoire, thèmes abordés dans l'accord. L'étude LauferetSilvera s'articule en deux parties : la première s'attache à analyser les accords par thèmes abordés (le recrutement et la mixité des emplois, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations et promotions et enfin l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle) en distinguant pour chacun de ces thèmes les principes rappelés, les objectifs chiffrés, les actions préconisées, les mesures correctrices des écarts envisagées, les indicateurs utilisés, le suivi de ces indicateurs, et les autres questions relatives à l'égalité professionnelle (temps partiel, mixité des emplois, parentalité et congés maternité). La deuxième partie est constituée de fiches courtes détaillant, pour chacun des accords, le groupe de l'entreprise, le secteur, les effectifs (dont la proportion de femmes), les organisations syndicales signataires, la présence d'un préambule et son contenu, puis un résumé du contenu de l'accord par points.



Deux études (Laufer, Silvera, 2005 ; Rabier, 2008) listent les motivations des entreprises à la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle. Parmi elles, on dénote en particulier la volonté de respecter la loi en matière d'égalité professionnelle, et la volonté d'inscrire l'égalité dans la responsabilité sociétale des entreprises, avec des enjeux sociaux et de stratégie économique (l'emploi des femmes est perçu comme un facteur de dynamisme social et de croissance économique).

- Les typologies d'engagements identifiées

L'étude Laufer,Silvera en distinguent quatre : les accords qui rappellent le principe de non-discrimination, les accords faisant un rappel de principes et prévoyant en plus des mesures en cas d'écarts constatés, les accords qui appliquent un principe de proportionnalité (introduction de mesures de correction) et enfin ceux qui affichent clairement une volonté de correction des écarts constatés avec des objectifs précis, parfois chiffrés, et qui couvrent l'ensemble des thèmes répertoriés.

L'étude Rabier en distingue trois : en premier lieu, les accords qui ont pour objet principal le respect de l'obligation légale de négocier, qui sont uniquement déclaratifs et qui ne proposent pas de mesures précises ou chiffrées, d'indicateurs ou de diagnostic. En deuxième lieu, les accords qui rappellent les principes de non-discrimination, se fixent des objectifs à atteindre et proposent au moins une mesure en vue de garantir l'égalité de traitement, mais ne présentent pas de données chiffrées. Enfin, les accords qui proposent une analyse structurelle de l'égalité professionnelle, présentent les données chiffrées du rapport de situation comparée dans le texte, et comprennent des objectifs chiffrés, des mesures précises et la mise en place d'indicateurs de suivi supplémentaires.

L'étude Fatoux et Silvera compte trois degrés d'engagement : un premier degré qui se situe davantage dans le discours et qui consiste à réaffirmer des principes, un deuxième degré qui se traduit par des mesures de communication et de sensibilisation, et un troisième degré qui comprend la mise en place d'actions concrètes, voire qui contient des objectifs chiffrés.

L'étude de mars 2009 de l'ORSE ne met pas en évidence de typologie d'accords.

## ANNEXE 5

### Exemples de deux accords égalité

#### ACCORD SUR L'EGALITE HOMMES - FEMMES

ENTRE LES SOUSSIGNES

#### I - DU COTE PATRONAL

La Société

D'UNE PART

ET

#### II - DU COTE SALARIAL

D'AUTRE PART

L'égalité hommes-femmes est un des domaines essentiels dans lequel l'employeur doit intervenir. Ce thème revêt désormais une importance particulière puisque la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites impose aux entreprises de se fixer des objectifs en matière de réduction des écarts éventuels entre les hommes et les femmes dans différents domaines, tels que l'embauche, la formation, etc.

La Loi prévoit que les Entreprises dotées d'un délégué syndical représentatif ont alors l'obligation d'élaborer un accord relatif à l'égalité hommes-femmes.

Conformément à l'accord de méthode de la Branche en date du 11 juillet 2011, et compte tenu de la taille de l'entreprise, l'accord doit proposer au moins 4 actions réparties dans au moins 2 domaines différents.

Les parties au présent accord entendent donc réaffirmer leur attachement au principe de l'égalité professionnelle, sous toutes ses formes, entre les femmes et les hommes. Ils soulignent leur volonté de la développer en favorisant la diversité et la mixité professionnelle et en luttant contre toute forme de discrimination.

## **I. Bilan des mesures prises en vue d'assurer l'égalité professionnelle**

L'entreprise a pris les mesures suivantes au cours des années écoulées :

### **1- En matière d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle :**

- Tous les salariés à temps partiels le sont à leur demande. Pour autant, l'entreprise garantit que le fait d'être à temps partiel ne représente pas un obstacle à l'évolution professionnelle.
- En cas de naissance, dès lors que le salarié en fait la demande auprès de son responsable, il peut bénéficier systématiquement de la prise d'un congé de paternité de 11 jours (18 jours en cas de naissance multiple) dans un délai de 4 mois qui suit la naissance de son enfant.

### **2- En matière de conditions d'accès à l'emploi :**

- Dans le cadre de notre politique de recrutement, les offres d'emplois sont rédigées de manière à ce que les postes soient accessibles à la fois aux femmes et aux hommes.

### **3- En matière de conditions d'accès à la Formation professionnelle :**

- Dans le cadre de la politique de Formation professionnelle, les parties reconnaissent que l'entreprise garantit un accès égal à toutes formations professionnelles quelque soit le genre. L'accès à la formation professionnelle repose sur des besoins en termes de compétences par rapport à la stratégie que s'est fixée la société et des demandes formulées le cas échéant, par les salariés.

### **4- En matière de rémunération :**

- Au vu de l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, les signataires reconnaissent qu'il n'existe aucune inégalité de traitement entre les hommes et les femmes, du point de vue salariale : une rémunération identique entre hommes et femmes à niveau de formation, d'expérience, de compétences et de postes confiés équivalents est garantie quelque soit le genre.

#### **5- En matière de promotion professionnelle :**

Si les femmes représentent 42 % des effectifs du site, elles sont présentes parmi toutes les catégories du personnel (Ouvriers/Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres). Les femmes sont donc présentes dans tous les échelons de responsabilité.

**Les résultats obtenus sont les suivants :**

- 1- 100% des temps partiels pour raisons familiales sont choisis par les salariés et 100% de ces temps partiels sont accordés par l'employeur.  
100% des congés paternité théoriques ont été accordés au salarié dans les 4 mois suivant la naissance de son enfant et sur présentation d'un justificatif.  
100% des salariés ayant accédé à un temps partiel choisi, ont pu reprendre un travail à temps plein à leur demande.
  
- 2- 100% des salariés de la société bénéficie de l'Augmentation générale, quelque soit leur sexe, la durée de leur temps de travail, qu'ils aient ou non bénéficié d'un congé maternité, parental, paternité, etc.

### **II. Analyse sur la situation comparée (diagnostic)**

L'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes amène aux conclusions suivantes :

- l'entreprise conserve actuellement des postes fortement masculinisés notamment dans les métiers de maintenance ainsi que sur les emplois d'agent magasinier et chauffeurs, de même que le poste Pilote de Machines
  
- De la même manière, certains postes sont largement féminisés, c'est le cas des emplois d'agent d'entretien et pilote de Machines à l'emballage.  
A ce titre, les parties s'engagent à fixer des objectifs pour favoriser la diversité.

Ces distorsions dépassent en partie le cadre de l'entreprise et viennent plutôt des orientations scolaires.

Néanmoins, les conditions de travail au poste induisent souvent que les postes nécessitant des ports de charges sont plutôt occupés par des hommes.

Les parties reconnaissent que la mixité dans les emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

### III. Engagement DES PARTIES

Au vu des données issues de la partie relative à la situation comparée des hommes et des femmes incluse dans le rapport sur la situation économique, l'Entreprise s'engage sur quatre objectifs de progression portant sur les thèmes suivants :

- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.
- Les conditions d'accès à la formation professionnelle.

Des objectifs chiffrés, mesurés au moyen d'indicateurs, sont associés aux dispositions définies ci-après :

**1) Premier domaine d'action : l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.**

L'équilibre entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales est source de bien-être et d'épanouissement au travail. Ce principe de gestion des ressources humaines permet une performance sociale qui participe alors à la performance économique de l'entreprise. C'est dans ce sens que l'entreprise sera attentive à tous modes d'aides ou d'organisation facilitant la conciliation vie professionnelle / vie familiale au travers des dispositions suivantes :

Dispositions en faveur de l'égalité hommes-femmes	Actions et mesures retenues	Indicateurs chiffrés
<i>Aménager les horaires de travail en fonction de la garde alternée des enfants en cas de séparation des parents.</i>	<i>Bénéficier d'un week-end sur deux (selon roulement ordonné par le jugement) pour la garde d'enfant de 0 à 16 ans. La demande devra être déposée accompagnée d'un justificatif (jugement, attestation sur l'honneur des parents, etc.) auprès du responsable hiérarchique au moins 6 semaines avant le week-end en question. Le week-end est entendu à partir du samedi 5h00 jusqu'au dimanche 21h00.</i>  <b>Objectif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 : minimum de 70% des demandes accordées.</b>	<i>Nombre de demandes acceptées remplissant les conditions, par rapport au nombre de demandes déposées.</i>
<i>Protection de la grossesse et de la maternité : Faciliter le travail des femmes enceintes par un aménagement des horaires</i>	<i>Permettre aux femmes enceintes d'au moins 3 mois et jusqu'au départ en congé de maternité de ne pas travailler sur la plage de nuit 21h / 5h. Cette organisation se fera à la demande de la salariée</i>  <b>Objectif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 : 90 % des demandes accordées.</b>	<i>Nombre de demandes acceptées remplissant les conditions, par rapport au nombre de demandes déposées.</i>

	<p><i>Permettre aux femmes enceintes d'au moins 3 mois qui en feraient la demande, d'être affectées temporairement (et au plus tard jusqu'au départ en congé de maternité) sur une autre ligne avec une activité plus adaptée (ex : en 2X8, pas de lot, pas de convoyeur, etc.).</i></p> <p><b>Objectif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 : 90 % des demandes de transferts entre lignes accordées.</b></p> <p><i>Pour le personnel ETAM, permettre aux femmes enceintes d'au moins 3 mois qui en feraient la demande, de bénéficier d'une demi-journée par semaine de récupération jusqu'à leur départ en congé de maternité, (sous réserve d'un solde positif).</i></p> <p><b>Objectif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 : 90 % des demandes de demi-journée acceptées à partir de 3 mois de grossesse.</b></p>	<p><i>Nombre de transferts entre lignes réalisés par rapport au nombre de demandes déposées.</i></p> <p><i>Nombre de demi-journées accordées pour les femmes ETAM, à partir de 3 mois de grossesse par rapport au nombre de demandes.</i></p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dispositions en faveur de l'égalité hommes-femmes	Actions et mesures retenues	Indicateurs chiffrés
<p><b>Organiser le retour à l'emploi :</b> <b>Aménager le temps de travail de la salariée à son retour d'un congé maternité/parental.</b></p>	<p><i>Faciliter le retour au travail des salariés après un congé de maternité ou congé parental.</i> <i>Assurer un entretien individuel en vue de la reprise du travail.</i></p> <p><b>Objectif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 : un entretien dès la première semaine pour 100% des salariés revenant d'un congé maternité ou congé parental dès le 01/04/2012.</b></p> <p><i>Ne pas effectuer de nuit, durant les 3 mois qui suivront leur retour de congé maternité pour toute femme qui en ferait la demande, ou pour tout homme qui se retrouverait à devoir assumer la garde exclusive de son enfant âgé de 0 à 3 mois.</i></p> <p><b>Objectif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 : 0 nuit effectuée par les femmes pendant les 3 mois suivant leur reprise, si elles avaient demandé à ne pas en faire et 0 nuit effectuée par les hommes qui se retrouveraient dans la situation précitée.</b></p>	<p><i>Nombre d'entretiens réalisés par rapport au nombre de retour de congé maternité/parental.</i></p> <p><i>Nombre de nuits effectuées par les femmes ou les hommes (suite congé de maternité ou garde exclusive de leur enfant) et qui pour autant avaient demandé à ne pas exécuter de nuit durant la période précitée.</i></p>
<p><b>Aménager des horaires compatibles avec les contraintes familiales</b></p>	<p><i>Ne pas terminer d'entretien individuel mensuel (RECO) après 18h30 pour les personnes ayant des enfants en bas âges.</i></p> <p><b>Objectif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 : aucune RECO devra se terminer après 18h30 pour les personnes ayant des enfants en bas âge (entre 0 et 3 ans).</b></p> <p><i>Permettre au père qui en fera la demande au moins 3 semaines avant, auprès de son responsable et sur présentation d'un justificatif, de pouvoir assister aux 4 visites médicales prénatales obligatoires concernant son futur enfant. Pour les grossesses à risques, et à compter du 5<sup>me</sup> mois de grossesse, lui permettre d'assister à chaque visite mensuelle, sous réserve d'un solde positif.</i></p> <p><b>Objectif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 : si conditions remplies, 100% des absences pour visites médicales seront accordées.</b></p>	<p><i>Nombre de RECO, se terminant après 18h30 et auxquels participent des personnes ayant des enfants âgés entre 0 et 3 ans.</i></p> <p><i>Nombre d'autorisations d'absence accordées aux futurs pères pour assister aux visites prénatales obligatoires, par rapport au nombre de demandes qui auront été formulées et qui rentrent dans les conditions précitées.</i></p>

#### **IV. Modalités de suivi de la mise en œuvre de ces actions et de la réalisation des objectifs chiffrés**

Le présent accord définit les modalités de suivi suivantes :

- Une communication annuelle des indicateurs et de l'évolution de leur résultat aux Représentants du Personnel lors du rapport annuel au Comité d'Entreprise sur la situation économique de l'entreprise (art. L.2323-47 du Code du Travail).

Ainsi, les informations de l'année N-1 seront communiquées, aux représentants du personnel, au cours de ces réunions organisées au cours de l'année N.

#### **V. Durée et conditions d'entrée en vigueur de l'accord**

##### **1) Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans courant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

##### **2) Révision**

Conformément aux dispositions du Code du Travail, le présent accord est révisable au gré des parties.

La demande de révision sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de demande de révision.

##### **3) Représentants du Personnel**

L'accord est soumis à l'avis préalable des représentants du personnel.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.



## 2) Deuxième domaine d'action : Les conditions d'accès à la formation professionnelle.

Dispositions en faveur de l'égalité hommes-femmes	Actions et mesures retenues	Indicateurs chiffrés
<i>Favoriser l'accès à des postes de travail occupés généralement par des hommes ou par des femmes.</i>	<p><i>Offrir au salarié l'opportunité de découvrir un métier habituellement occupé par une personne du sexe opposé, sur une journée de découverte, à raison d'une fois par an et par personne. Le salarié devra en faire la demande auprès de son responsable hiérarchique. Cette journée de découverte sera formalisée et évaluée lors d'un entretien avec le responsable.</i></p> <p><i>Si cette évaluation est positive pour les 2 parties, et en fonction des besoins du site, elle pourra donner lieu à une formation au poste.</i></p> <p><b>Objectif avant le 30 juin 2012 : construire un document afin de formaliser l'entretien qui aura lieu à l'issue de la journée de découverte, entre le salarié et son responsable.</b></p> <p><b>Objectif à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 : 70% des demandes acceptées et 100% des journées formalisées lors d'un entretien entre le salarié et son responsable hiérarchique.</b></p> <p><i>Dans le cadre d'une reprise suite à un congé de maternité : prévoir une formation d'une semaine ou positionner la personne en doublon durant une semaine. Les périodes précitées pourront être étendues à 2 semaines si besoin, dans le cadre d'un retour, suite à un congé parental d'éducation.</i></p> <p><b>Objectif à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 : 90% des personnes revenant d'un congé bénéficieront d'une période de formation/doublons.</b></p>	<p><i>Nombre d'entretiens de formalisation de la journée de découverte entre le salarié et son responsable hiérarchique par rapport au nombre de journées de découverte.</i></p> <p><i>Nombre de journées de découverte accordées aux salariés sur un emploi habituellement occupé par une personne du sexe opposé, par rapport aux nombre de demandes effectuées.</i></p>
<i>Aménager le temps de travail des personnes revenant d'un congé maternité/parental d'éducation.</i>		

4) Formalités de dépôt et de publicité

Il devra, enfin, faire l'objet des formalités de dépôt et de publicité auprès de l'autorité administrative dans les conditions définies pour les accords collectifs à l'article L. 2231-6 du Code du Travail.

Dès sa conclusion, le présent accord sera, à la diligence de l'Entreprise, déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et un exemplaire sera envoyé par voie électronique à l'adresse suivante : [dd-77.accord-entreprise@travail.gouv.fr](mailto:dd-77.accord-entreprise@travail.gouv.fr)

Une copie du procès-verbal de réunion des représentants du personnel, une copie du procès verbal de l'accord signé avec le délégué syndical, et le bordereau de dépôt d'accord accompagneront ce dépôt.

L'Entreprise remettra également un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Fait en 5 exemplaires originaux

Le 15 mars 2012

**RELATIF A**  
**L'EGALITE PROFESSIONNELLE**  
**ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

l'accord

et

D'une part

D'autre part

est convenu ce qui suit

**Préalable**

Le plan d'action égalité Homme femme a été présenté aux représentants du personnel le 27/08/2012

La loi du 26 octobre 2012 et son décret d'application du 18 décembre 2012 ont apporté une modification dans le dispositif en prévoyant qu'il faut intégrer en plus des domaines d'action accompagnés d'objectifs d'indicateurs déjà prévus, un nouveau thème obligatoire qui est la rémunération effective.

À l'occasion des bilans 2012 et 2013 de ce plan d'action la direction présente

un bilan sur les thèmes du plan objectifs et indicateurs associés (pièce jointe)

un nouveau projet d'accord qu'elle propose à la signature intégrant le thème de la rémunération effective

**Preamble**

Les parties prenantes entendent réaffirmer leur attachement au principe de l'égalité professionnelle, sous toutes ses formes, entre les femmes et les hommes, et sa volonté de la développer, en valorisant la diversité et la mixité professionnelle et en luttant contre toute forme de discrimination.

Cet attachement s'appuie sur les valeurs du groupe.

Cette diversité est facteur de progrès et de succès, car elle enrichit les relations humaines et met en valeur les compétences et les parcours de chacun, dans un intérêt partagé.

Malgré une ambition commune, celle-ci se heurte à des obstacles tenant autant à des facteurs sociétaux, culturels, ou organisationnels, qu'à de nombreuses idées préconçues.

C'est, en conséquence, intervenue, à plusieurs reprises, pour fixer le cadre général de cette perspective de mutation socio-économique profonde, avec notamment :

- la loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- la loi du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- les dispositions d'accompagnement de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites,
- la loi du 26 octobre 2012 et le décret du 18 décembre 2012

Le présent plan d'actions formalise la volonté de mise en œuvre d'une politique sociale en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, pérenne et évolutive, se traduisant par la mise en œuvre de mesures concrètes.

Il pourra faire l'objet d'un accord ultérieurement.

Le présent plan d'actions est applicable pour une durée de 3 ans et fera l'objet d'un suivi annuel avec les partenaires sociaux.

Dans cette optique, le plan d'actions sur l'égalité professionnelle priorise les thèmes suivants :

- l'embauche
- la formation
- la promotion professionnelle
- La rémunération effective

9  
AM

## État des lieux

Il ressort de l'état des lieux les éléments principaux suivants :

<b>Répartition de l'effectif au 31.05.2012</b>	Femmes	Hommes
Toutes catégories confondues	62	51
Ouvriers / Employés	51	27
Techniciens / Agents de maîtrise	7	16
Cadres	4	8

<b>Données démographiques au 31.05.2012</b>	Femmes	Hommes
Age moyen	44,19	39,74
Ancienneté moyenne	12,94	8,73

<b>Répartition par temps et organisation du travail au 31.05.2012</b>	Femmes	Hommes
Temps plein / temps partiel	5% temps partiel	0% temps partiel
Journée / Equipe / Nuit	18 % normal 82 % équipe 50 % nuit	31 % normal 65 % équipe 58 % nuit

<b>Mouvements de personnel (sur l'année 2011)</b>	Femmes	Hommes
Répartition évolution professionnelle homme femme	17 %	83 %

<b>Nombre moyen d'heures de formation (sur l'année 2011)</b>	Femmes	Hommes
Toutes catégories confondues	19,47	28, 81
Ouvriers / Employés	12,91	24,40
Techniciens / Agents de maîtrise	26,71	27,80
Cadres	64,75	50,41
Proportion des heures de formation bénéficiant aux femmes et aux hommes	43%	57%

<b>Métiers spécifiquement féminins ou masculins</b>	Femmes	Hommes
Métier 1 Fabrication	0%	100%
Métier 2 Maintenance	0%	100%
Métier 3 Conditionnement	85%	15%
Métier 4 Magasin	0%	100%

<b>Etat des lieux rémunération effective</b>
----------------------------------------------

La répartition des effectifs hommes/femmes au sein de l'entreprise ne permet pas un état des lieux exhaustif des métiers non mixtes de l'entreprise sans laisser apparaître la rémunération individuelle des salariés concernés.

Au niveau global usine, la différence entre le salaire moyen brut mensuel des hommes et celui des femmes est dûe au poids des emplois non mixtes dans l'organisation. En effet, il est constaté qu'à emploi équivalent il n'existe pas de disparité de salaire.

L'enjeu est donc bien de développer la mixité des emplois

Par ailleurs, il est présenté, chaque année en NAO la grille des rémunérations de la branche basée sur les nouvelles classifications d'emplois. Le positionnement de chaque emploi correspond aux différents niveaux proposés par la branche d'activité déterminés sur la base d'une pesée des emplois dont la méthode est expliquée et validée par la Convention Collective de Branche. A ce titre, il n'est pas fait de différence entre hommes et femmes.

A partir de ces constats, une réflexion s'est engagée de façon à définir les quatre axes du plan d'actions :

1. Développer l'accès des femmes à la promotion professionnelle et à l'encadrement hiérarchique par la formation professionnelle
2. Développer la mixité des emplois
3. Garantir l'application des bonnes pratiques dans les relations professionnelles hommes femmes
4. Garantir une rémunération effective avec égalité de traitement entre les hommes et les femmes

### **Objectif 1 : Développer l'accès des femmes à la promotion professionnelle et à l'encadrement hiérarchique par la formation professionnelle**

#### **Objectif n°1 :**

**En lien avec le plan industriel et les objectifs de développement des compétences, tendre à un équilibre investissement formation Hommes femmes.**

**Augmenter la formation au bénéfice des femmes pour tendre au minimum à une répartition égalitaire (50% de formation pour les femmes et pour les hommes).**

Il est constaté :

- Répartition des heures de formation par sexe : la répartition des heures de formation par sexe au sein de la société reflète la répartition des emplois. En effet, les formations les plus longues (CACES, habilitation électrique, maintenance...) sont mise en place pour des métiers spécifiques tels que pâtisseries et agent de maintenance dont la population est majoritairement masculine.
- La société a réalisé par ailleurs, un effort de formation significatif ces dernières années (+/- 3.5%) de la masse salariale. Cet effort s'est concentré sur 3 axes essentiels :
  - o Formation à la démarche 5S en priorité en production
  - o Formation qualité, sécurité, environnement au bénéfice de l'ensemble du personnel et délivré chaque année
  - o Formation maintenance (public exclusivement masculin)

On retrouve également des formations en informatique et en langue étrangère (DIF). La société continuera son investissement suivant les mêmes axes afin d'accompagner l'évolution de l'outil et de développer les compétences métiers et les priorités qualité, sécurité et environnement.

CSO RM

**Action 1 : Développer l'accès des femmes aux formations qualifiantes (permettant une évolution d'emploi et/ou de classification)**

La société s'engage à veiller à ce qu'une attention toute particulière soit portée lors des entretiens professionnels sur l'accès à la formation et sur l'équilibre des investissements formation hommes / femmes en fonction des orientations industrielles et de l'évolution des emplois du site.

Le plan de formation comportera un chapitre spécifique sur le sujet.

**Action 2 : Favoriser l'accès des femmes à l'encadrement hiérarchique**

La société s'engage à veiller à cet accès et à cet équilibre tant au niveau des campagnes de recrutement externe que des promotions professionnelles.

Des actions de formation spécifiques pourront être engagées pour apporter les compétences nécessaires aux évolutions professionnelles.

**Action 3 : Mettre en place des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation**

La société s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) et le congé paternité puisse s'effectuer dans les meilleures conditions d'organisation.

Un entretien préalable au départ du ou de la salarié(e) sera organisé avec son responsable ressources humaines et son responsable hiérarchique au cours duquel seront abordées les questions relatives à l'organisation du temps de travail jusqu'au départ en congé, le remplacement, la réorganisation des tâches pendant le congé.

Au retour, ou préalablement au retour, du congé de maternité, d'adoption ou parental, le ou la salarié(e) aura un entretien avec son responsable ressources humaines et son responsable hiérarchique afin d'échanger sur les modalités de retour au sein de l'entreprise, les besoins de formation, les actions de développement à mettre en place, les souhaits d'évolution ou de mobilité.

**Indicateurs associés**

Proportion des femmes encadrantes hiérarchiques.

Proportion des heures de formation bénéficiant aux femmes

Proportion d'effectif ayant eu une évolution promotionnelle

Nombre d'entretiens spécifiques réalisés

**Objectif 2 : Développer la mixité des emplois**

Au vu du diagnostic, il est constaté que la La société s'inscrit dans cet objectif d'équilibre et de développement de la mixité. Cet effort doit être poursuivi dans les années à venir à travers les conditions de travail, les évolutions internes (parcours professionnel) et l'accompagnement.

Comme vu en deuxième page, la société a identifié 4 métiers non mixtes : la fabrication, la maintenance, le conditionnement et la logistique.

**Objectif n°2 : développer la mixité des emplois et la promotion professionnelle dans les métiers non mixtes.**

**Augmenter la proportion de femme d'ici le 31/12/2014 dans le métier non mixte de la logistique : embaucher au moins une femme en logistique.**

**Augmenter la proportion d'hommes d'ici le 31/12/2014 dans le métier non mixte du conditionnement : obtenir au minimum 30% d'hommes au conditionnement.**

**Action 1 : Renforcer l'attractivité des métiers non mixtes en valorisant leur contenu, leur potentiel d'évolution et leur accessibilité**

La société s'engage à communiquer en interne sur les métiers non mixtes et leurs filières d'évolution et à favoriser l'accessibilité à la mixité.

En externe, La société développera des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités pour faire découvrir les métiers et sensibiliser à la mixité de ces métiers.

Ces partenariats devront permettre une sensibilisation à la mixité dès les premières années de formation, notamment via des interventions au niveau de l'environnement local.

La société veillera à favoriser la mixité pour l'accueil de stagiaires et d'alternants.

Les recrutements faits au niveau de la société en lien avec les politiques du groupe s'inscrivent dans ces objectifs. Un effort tout particulier sera poursuivi à l'environnement local (centre d'apprentis, école professionnelle, etc.) pour développer l'attractivité des métiers aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

**Action 2 : Favoriser une représentation équilibrée des deux sexes dans les campagnes de recrutement**

La société en lien avec le groupe se donne pour objectif dans les recrutements de salariés cadres, techniciens agents de maîtrise, employés et ouvriers, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

La société suivra avec attention le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauche réalisées pour chaque catégorie dans le respect des critères d'embauche de Bouvard et dans le cadre de l'objectif de mixité

La société dans le cadre du cahier des charges du groupe s'engage à veiller à ce que les entreprises de travail temporaires appliquent les mêmes principes.

**Action 3 : Favoriser via parcours professionnel l'accès à des métiers non mixtes**

La société s'engage à favoriser l'accès aux métiers non mixtes par des actions de formation, d'organisation, d'aménagement de l'environnement de travail.

Des actions de formation susceptibles d'attirer des salarié(e)s dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes seront mises en œuvre.

Lorsque cela s'avèrera nécessaire, des actions d'ergonomie, d'aménagement et d'organisation du poste de travail pourront être engagées.

Ces actions pourront ainsi favoriser les évolutions et promotions professionnelles (évolutions à l'intérieur d'une catégorie ou entre catégories).

La société a réalisé des investissements majeurs pour améliorer les conditions de travail au bénéfice des femmes et des hommes et de ce fait rendant l'accessibilité de certains poste de travail plus aisée sur les femmes (exemple : aide à la manutention, aménagement des postes, parcours sociétal, etc. ). Un point régulier est fait en CHSCT avec un focus tout particulier sur la pénibilité.



**Action 4 : Mettre en place un processus d'accompagnement spécifique vers les métiers non mixtes**

Un processus d'intégration spécifique sera défini afin de favoriser l'exercice du métier traditionnellement féminin / masculin, tant pour les recrutements externes que pour les évolutions internes.

Des mesures d'accompagnement du type tutorat pourront être mises en place.

La société : amis en place des formations de tutorat pour certains salariés. Cette action est à suivre particulièrement ces prochaines années et doit permettre aux femmes et aux hommes d'être accompagnés en interne dans leur évolution professionnelle.

**Indicateur principal (finalité)**

Proportion de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes

**Indicateurs associés**

Nombre d'actions de sensibilisation et/ou de partenariat réalisées auprès d'écoles

Part de recrutements réalisés dans les métiers non mixtes

Nombre de personnes formées pour l'accès à un métier non mixte

Nombre de personnes évoluant vers un métier non mixte

Proportion de tutorat pour l'intégration dans un métier non mixte

### **Objectif 3 : Garantir l'application de bonnes pratiques dans les relations professionnelles hommes-femmes**

Le groupe est particulièrement attaché au respect entre les hommes et les femmes et au code de bonne conduite, indispensable au bon fonctionnement d'équipe et à un bon climat social.

#### **Action 1 : Elaboration d'une charte de bonne pratique dans la relation professionnelle**

Un projet de charte de bonnes pratiques dans la relation professionnelle a été proposé par la société pour l'année 2014 afin de permettre une meilleure appropriation et intégration dans le règlement intérieur des sociétés.

#### **Indicateurs associés**

Réalisation de la charte et intégration dans le RI

### **Objectif 4 : Garantir une rémunération effective avec égalité de traitement entre les hommes et les femmes**

Le développement de la mixité professionnelle et de l'accès des femmes à la promotion professionnelle entrainera de fait une égalité de traitement à niveau d'emploi équivalent.

En effet, l'accord de classification Branche et son application cote l'emploi, qu'il soit bien évidemment occupé par une femme ou par un homme. Il ne peut y avoir de rémunération individualisée à ce titre.

#### **Action**

Les objectifs précédents doivent concourir à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès aux emplois qualifiés

#### **Indicateurs associés**

Point sur application des classifications

Emplois N / E répartition H F

Un bilan sera présenté aux partenaires sociaux chaque année.

### **Modalités de suivi du plan d'actions**

Une Commission de suivi, constituée de membres élus au Comité d'Entreprise et de représentants de la Direction, est instituée aux termes du présent plan d'actions. Son rôle est de s'assurer de la bonne application et de l'interprétation dudit plan d'actions et de son adaptation éventuelle notamment en ce qui concerne la définition des objectifs et des indicateurs.



Dans ce cadre, cette Commission se réunit une fois par an et son rôle est de s'assurer de la bonne application et de l'interprétation dudit plan d'actions et de suivre les indicateurs précédemment énoncés. Cette commission sera également force de proposition.

Chaque année, un rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sera élaboré par la Direction et communiqué aux membres de la Commission de suivi et aux membres élus au Comité d'Entreprise. Ce rapport servira de base d'échanges lors des réunions de la Commission de suivi.

Le présent plan sera déposé à la diligence de la société auprès de la DIRECCTE et du Conseil des Prud'hommes.

Fait à, le 11/09/13, en 4 exemplaires originaux.