

PASSER DE LA THÉORIE A LA PRATIQUE

Le Groupe Technologia accompagne les entreprises et les partenaires sociaux pour négocier des accords en se fondant sur les bonnes pratiques issues de son expérience.

RECRUTEMENT PROMOTION

Interdiction des questions discriminantes à l'embauche (enfants, orientation sexuelle...)

Interdiction de lier l'état de grossesse et l'obtention d'un poste

Soutien des femmes pour qu'elles ne renoncent pas à l'obtention d'un poste

ÉGALITÉ ET EMPOWERMENT

Suivi de l'évolution des carrières et des rémunérations

Progression vers l'égalité de rémunération

Identification et suivi particulier des femmes à haut potentiel

Mixité des équipes de direction

Mise en place de « réseaux de femmes »

DIALOGUE SOCIAL

Indicateurs de l'Accord validés et suivis par les OS

Mixité-parité des IRP

Suivi particulier de la carrière des femmes syndicalistes / élues

Violences familiales : lien avec assistance sociale et information sur la prévention

Espace intranet dédié à la parentalité

Droit à la déconnexion

Interdiction / prévention du harcèlement sexuel (en interne et vis-à-vis des clients)

Plainte portée par l'entreprise aux côtés du collaborateur

CONCILIATION VIE PRO-VIE PERSO

Financement ou création de crèches d'entreprise

Participation aux frais de garde d'enfants pour les familles monoparentales

Relation avec les nourrices agréées

Interdiction de certains horaires ou certains jours pour organiser des réunions

Adaptation aux aidants familiaux / parents d'enfants handicapés



SENSIBILISATION - FORMATION - COMMUNICATION

Sensibilisation-communication de tous les niveaux hiérarchiques

Formation différenciée par sexe

Entretien individuel au départ et au retour d'un congé maternité ou congé parental

ADAPTATION DES POSTES

Pénibilité / exposition aux risques

Adaptation des postes de travail pour les femmes

Mixité des emplois (avec locaux ou vestiaires spécifiques pour les femmes)

Accueil des stagiaires là où leur sexe est minoritaire / lien avec les écoles sur ce sujet

HORAIRES

Affichage à l'avance des horaires pour les personnels à temps partiels

Aménagement du temps de travail / heures enfants malades / rentrée scolaire

Interdiction de certains horaires ou certains jours pour organiser des réunions

Meilleure gestion des déplacements professionnels

Temps partiel choisi et évolution de carrière et de rémunération

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN ENTREPRISE

MALGRÉ UNE BAISSÉ CONSTANTE, UN ÉCART SALARIAL IMPORTANT

Les hommes gagnent **19,2%** de plus que les femmes dans le secteur privé contre **14%** dans le secteur public.



EN FRANCE, PRÈS D'UN TIERS DES FEMMES TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL

30,4% des femmes actives sont à temps partiel contre **8,1%** des hommes.



LES FEMMES SONT DAVANTAGE EN TEMPS PARTIEL SUBI QUE LES HOMMES

Le sous-emploi concerne **9,8%** des femmes actives contre **3,8%** des hommes.

En France, l'écart entre les salaires féminins et masculins est de 19 % en moyenne. S'il s'est sensiblement réduit en près de 50 ans, il reste stable depuis une quinzaine d'années. Cet écart résulte de la combinaison de plusieurs facteurs tels que la distinction entre temps partiel majoritairement féminin et heures supplémentaires majoritairement masculines. Cet écart est aussi plus élevé chez les cadres et les hauts salaires et tend à se réduire pour les postes de travail employés et ouvriers. La loi fait obligation aux entreprises de négocier sur l'égalité entre les femmes et les hommes : de quoi s'agit-il exactement ? Comment s'y prendre ?

(source : chiffres clés – édition 2017 du ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes)



UNE OBLIGATION DE NÉGOCIATION

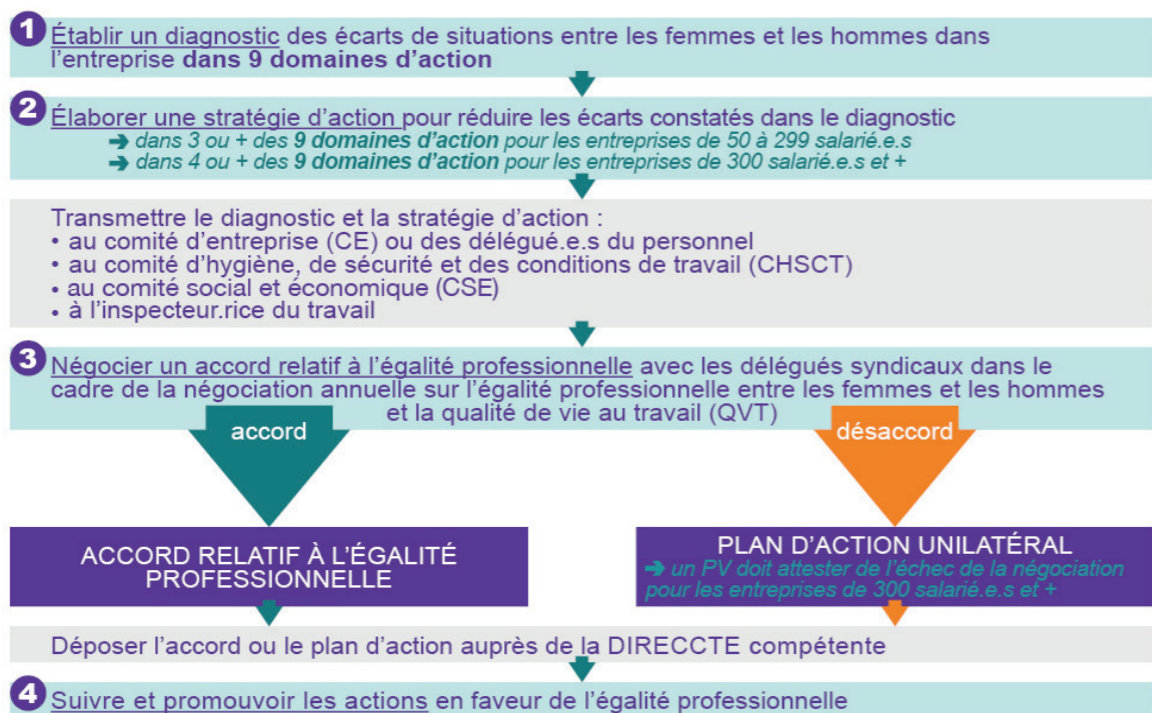
Selon leurs effectifs, les entreprises doivent négocier un accord collectif ou mettre en place un plan d'action sur le thème de **l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise**.

La loi Rebsamen du 17 août 2015 institue trois nouvelles dispositions concernant l'égalité professionnelle :

1. Le sexisme est désormais un délit qui apparaît pour la première fois comme tel dans le code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » ;
2. Les négociations sont ramenées à trois négociations annuelles obligatoires dont l'une concerne la qualité de vie au travail et l'égalité femmes-hommes ;
3. La loi crée une nouvelle expertise technique sur l'égalité professionnelle, auprès des CE d'entreprises de plus de 300 salariés.

Un décret du 29 juin 2016 (applicable depuis le 1^{er} juillet 2016) est venu s'ajouter à la loi. Il précise le contenu des informations que l'employeur doit mettre à disposition du CE en vue des deux dernières consultations ainsi que dans le cadre de son obligation d'information trimestrielle.

Les étapes à suivre pour ÉLABORER UN ACCORD EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE obligatoire dans les entreprises de 50 salarié.e.s et +



- Sans **Négociation sur l'égalité professionnelle** → pas d'accès aux marchés publics
- Sans **ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE** ni **PLAN D'ACTION UNILATÉRAL** → pénalité financière

Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, 2017

INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN NOUVEL OUTIL POUR COMBATTRE L'INÉGALITÉ SALARIALE

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel dite loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 met en place une obligation de publication annuelle d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

La loi « Avenir Professionnel » instaure désormais **une obligation de résultat et non plus de moyens**, assortie d'un nouveau dispositif contraignant pour les entreprises. Alors qu'était déjà posé le principe d'égalité de rémunération, la loi « Avenir Professionnel » ajoute que l'employeur prend en compte **un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie chaque année **des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer**.

Chaque entreprise de plus de 50 salariés se verra attribuer un score sur la base de ces indicateurs. Dès lors que ce score est inférieur à 75 points, l'entreprise disposera d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. Si à l'expiration de ce délai l'obligation n'est toujours pas remplie, **une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale pourra être appliquée**.

LES CRITÈRES

Pour les entreprises allant de 50 à 250 salariés

1. Ecart de rémunération
2. Ecart de taux d'augmentations individuelles
3. Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité
4. Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Pour les entreprises de plus de 250 salariés

- 1 > 4. Mêmes critères
5. Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes

LE RÔLE DU CSE ET LES RECOURS POSSIBLES À L'EXPERTISE



- **Le CSE est consulté** sur la répartition des salariés dans les catégories de postes équivalents et le cas échéant sur la méthode de cotation des postes retenue.
- **La BDES** doit contenir désormais des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération.
- **Les membres du CSE peuvent recourir à un expert :**

> Lors de la consultation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'expertise relative à la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (intégralement financé par l'entreprise) ;

> En vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Lorsque l'employeur n'a pas publié dans la BDES les indicateurs relatifs à l'égalité, l'expertise sera financée à 100% par l'entreprise. Si les indicateurs sont publiés, le recours à l'expertise sera financé, sauf accord, à 20% par le CSE.