

# L'EGALITE MOTEUR DU CHANGEMENT DANS L'ENTREPRISE



Document réalisé par la  
**Délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité d'Auvergne**  
[droits-des-femmes@puy-de-dome.pref.gouv.fr](mailto:droits-des-femmes@puy-de-dome.pref.gouv.fr)

Contact : *Martine BRUNSWIG*



04 73 98 63 17

juillet 2007

# Pourquoi négocier l'égalité dans l'entreprise ?

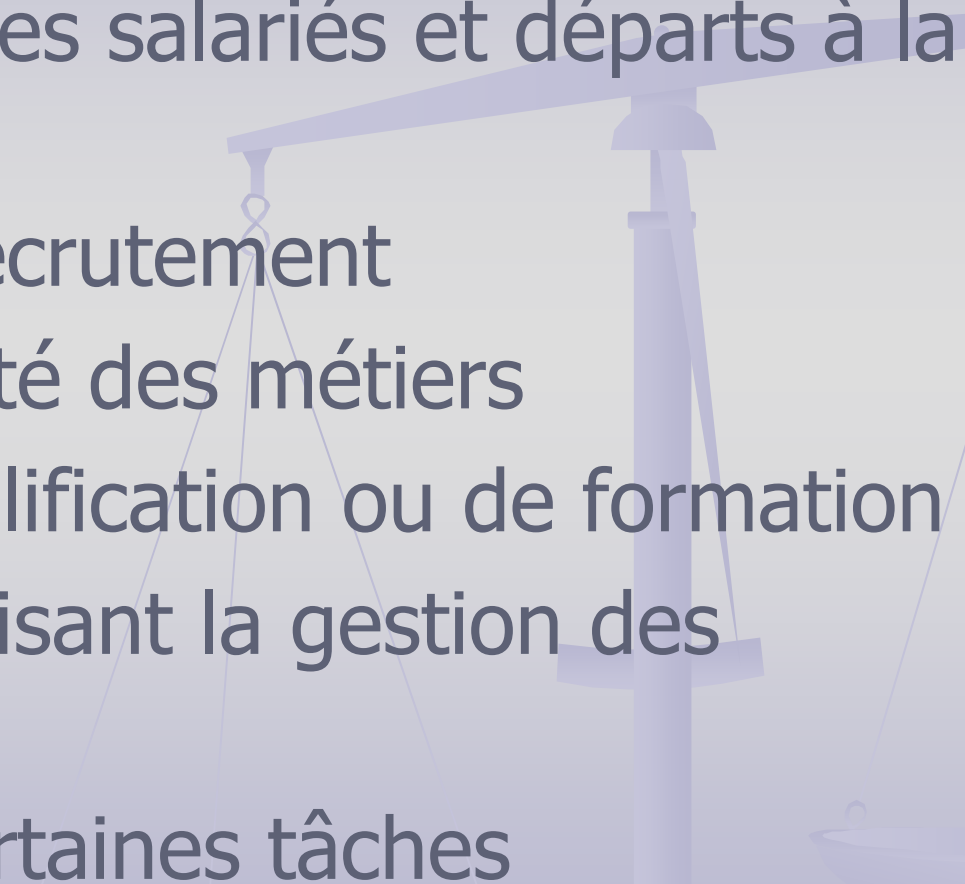
L'égalité professionnelle est un **défi** qui met l'innovation sociale au service de la performance économique

Le **développement économique durable** passe par l'égalité professionnelle

**L'équilibre** entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de la **mixité**

C'est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle **égalité de traitement** dans le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications

# Vos ambitions se heurtent à des constats

- **Vieillesse** des salariés et départs à la retraite
  - **Difficultés** de recrutement
  - **Faible** attractivité des métiers
  - **Manque** de qualification ou de formation
  - **Turn over** fragilisant la gestion des compétences
  - **Pénibilité** de certaines tâches
- 

# Vous voulez trouver des solutions

Avoir accès à **tous les talents** pour vos recrutements (Hommes et Femmes)

Etre **compétitif** et optimiser les compétences et la polyvalence des salariés

Trouver des **solutions** aux arrêts liés à la maternité

Etre en règle avec la loi

# L'égalité professionnelle H/F dans les textes

## *Trois lois*

Loi Roudy du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle h/f

Loi Génisson du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle h/f  
renforçant la précédente loi

Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes  
et les hommes

## *Un accord*

Accord national interprofessionnel (ANI) sur la mixité et l'égalité au  
sein de l'entreprise (2004) signé par les partenaires sociaux

## *Le label égalité (2004)*

# AGIR POUR L'EGALITE



- **Connaître et comprendre les principaux textes**
- **Négocier l'égalité professionnelle H/F dans l'entreprise**
- **Signer un accord sur l'égalité, fondement du label égalité**

# Ceci est une méthode pour...

- S'approprier les engagements des partenaires sociaux (ANI sur la mixité et l'égalité au sein de l'entreprise)
- Intégrer les 3 champs du « label égalité » dans la négociation pour tendre vers un accord sur l'égalité en utilisant les outils de l'égalité professionnelle
- Utiliser en tant que de besoin les aides financières pour l'égalité hommes/femmes

# S'appropriier les engagements des partenaires sociaux

Un accord national interprofessionnel (ANI)  
pour la mixité et l'égalité dans l'entreprise  
(2004)

## Signataires :

- 3 organisations patronales  
(MEDEF, CGPME, UPA)
- des syndicats de salariés  
(CFDT, CFE~CGC, CFTC, CGT~FO, CGT)

# Les 6 points de l'Accord



## 1 ~ Evolution des mentalités

- Créer des outils de communication...
- Mettre en évidence les déficits de performance liés à un déséquilibre de la mixité...

## 2 ~ Orientation

- Lutter contre les stéréotypes, mettre en lumière les métiers porteurs ouverts aux femmes et aux hommes...
- Développer des actions positives...

## 3 ~ Recrutement *(fondé sur les compétences)*

- Préconiser des mesures correctives...
- Augmenter significativement la part des femmes quand elles sont minoritaires

# Les 6 points de l'Accord



## 4 ~ Formation professionnelle

- Assurer un égal accès pour les femmes et les hommes...
- Prendre en compte le temps partiel, bonifier le remboursement de certaines actions...

## 5 ~ Promotion et mobilité

- veiller à ce que les intitulés de postes de travail ne conduisent pas à des discriminations...
- Aménager les horaires, systématiser l'entretien spécifique avant et après le congé de maternité...

## 6 ~ Egalité salariale

- Analyser la définition des postes...
- Ne pas pénaliser l'exercice de la parentalité...

# les 3 champs du label égalité



- *1-Actions de communication*  
notamment menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité
- *2- Gestion des ressources humaines et du management :*  
rapport de situation comparée, négociations sur l'égalité professionnelle, sur les écarts de rémunération et les mesures prévues
- *3 – Articulation des temps de vie : parentalité*  
Analyse au vu du rapport de situation comparée et de la loi sur l'égalité salariale

# 1<sup>ER</sup> CHAMP DU LABEL

Actions menées dans l'entreprise  
en faveur de l'égalité  
professionnelle



# Information et sensibilisation à la mixité et à l'égalité

- **Personnes concernées :**
  - ~ dirigeants, salariés, personnes extérieures à l'entreprise (clients, agences d'interim...)
- **Méthode :**
  - ~ des opérations de communication interne pour promouvoir la mixité et l'égalité....
- **En vue de :**
  - ~ Signer un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle

# 2<sup>ème</sup> champ du label

Gestion des ressources  
humaines et management



# Qui peut vous aider ?

- **Aide au conseil spécifique pour l'égalité professionnelle**
  - *Entreprise de moins de 300 salariés*
  - - Prise en charge par l'Etat de 70% des frais d'intervention du consultant plafonnés à 10 700 euros
  - - Pour mener une **étude** axée sur l'état de l'égalité professionnelle dans l'entreprise, donner des pistes d'action afin de développer l'embauche, la formation, la promotion ou les conditions de travail des femmes

*Contact : Droits des femmes et à l'égalité*

# Autres aides

- **Aide au conseil dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

- *Entreprises de moins de 300 salariés*

**Étude** pour accompagner des expériences significatives en matière de changement du travail dont l'égalité salariale, l'égalité professionnelle, l'articulation des temps de vie

Aide de 15 000 euros (50% du coût de l'intervenant extérieur)

- **Aide aux organismes professionnels pour des actions de sensibilisation à la GPEC**

*Contact: Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*

# Un outil pour la négociation

Le Rapport de Situation Comparée  
Hommes/Femmes

# Quel est le contenu du rapport de situation comparée H/F ?

- **Créé** en 1983 pour comparer les données chiffrées par sexe sur les conditions générales d'emploi et de formation dans l'entreprise
- **Amélioré** en 2001 par des indicateurs pertinents (embauche, formation, promotion, qualification, classification,...)
- **Complété** en 2006 par de nouveaux indicateurs

*Obligatoires pour les entreprises de + 300 salariés mais pertinents pour l'ensemble des entreprises*

# Savez-vous que ...?

- *C'est une obligation légale pour les entreprises de 50 salariés et plus*
- *il est établi à l'initiative de l'employeur et doit être produit tous les ans (s'il y a eu accord, tous les 3 ans)*
- *C'est un outil pour vous permettre de :*
  - **repérer** et **analyser** la situation des hommes et des femmes
  - **définir** qualitativement et quantitativement et d'**évaluer** des actions à mener visant à supprimer les inégalités
  - **donner des explications** sur les mesures envisagées non réalisées
  - *Le document est allégé pour les entreprises de moins de 300 salariés*

# Quels indicateurs à renseigner ?

Le rapport de situation comparée comprend des données chiffrées par sexe réparties selon les catégories d'emplois occupées au sens des grilles de classification

- Les indicateurs portent sur :

**(loi 2001)**      ☞ les conditions générales d'emploi,

☞ les rémunérations,

☞ la formation,

☞ les conditions de travail,

**(loi 2006)**      ☞ les congés,

☞ l'organisation du temps de travail,

☞ les services de proximité

- *A produire tous les ans (sauf s'il y a eu un accord pour 3 ans)*

# Que recouvrent les conditions générales d'emploi ?

*Les données chiffrées par sexe*

- **Effectifs** (*catégories professionnelles, pyramide des âges,...*)
- **Durée et organisation du travail** (*temps complet, partiel, travail atypique, de nuit, ...*)
- **Données sur les congés** (*dont parental,...*)
- **Données sur les embauches et les départs** (*type contrat de travail...*)
- **Positionnement dans l'entreprise** (*grille de classification...*)
- **Promotion** (*catégorie professionnelle, suite à une formation..*)

# Que recouvrent les rémunérations ?

Les données chiffrées par sexe

Une définition des **rémunérations** :

- Salaire ou traitement ordinaire de base ou minima...
- Avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèce ou en nature, ...

Répartition selon les **catégories d'emplois** :

- Éventail des rémunérations
- Rémunération moyenne mensuelle
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

# Que recouvre la formation ?

*Les données chiffrées par sexe*

## Répartition par catégorie professionnelle selon :

- La participation aux actions de formation
- La répartition par type d'actions : actions qualifiante, adaptation, CIF, ...
- Le nombre moyen d'heures d'actions de formation

# Que recouvrent les conditions de travail ?

*Les données chiffrées par sexe*

## Répartition par poste de travail selon :

- L'exposition à des risques professionnels...
- La pénibilité, dont les tâches répétitives, ...

## *ATTENTION*

Nouveaux indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (loi 2006)

- 1) Les congés :
  - Complément de rémunération pendant le congé de paternité, de maternité ou d'adoption
  - Nombre de jours de congés de paternité
- 2) L'organisation du temps de travail
  - Le temps partiel choisi, les horaires individualisés..
- 3) Service de proximité :
  - Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille
  - Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance

# Exemple d'un nouvel indicateur sur le temps partiel

## ↪ Bilan du travail à temps partiel :

- Nombre, sexe, qualification des salarié(e)s concerné(e)s
- Horaires de travail
- Nombre d'heures complémentaires et supplémentaires effectuées par les salariés à temps partiel

## ↪ Explication des raisons de refus de passer du temps partiel au temps complet et inversement

↪ Le chef d'entreprise **communiqu**e annuellement au comité d'entreprise ou à défaut aux DP le **bilan du travail à temps partiel**.

↪ *Obligatoire pour les entreprises de 300 salariés et plus, nécessaire pour les autres*

# ATTENTION NOUVEAUTE

## rattrapage salarial (hors indicateur)

### A l'issue du congé de maternité ou d'adoption

- la personne doit **bénéficier** des **augmentations générales de salaire** accordées pendant son absence
- **et de la moyenne des augmentations individuelles** de salaires perçues par les salariés de sa catégorie

*Possibilité de déroger par accord collectif à condition qu'il soit aussi favorable (moyenne des augmentations perçues au cours des dernières années) (loi 2006)*

# Rôle de la commission d'égalité professionnelle

La **commission d'égalité professionnelle** est constituée par le Comité d'entreprise (entreprise de 200 salariés et plus)

Elle prépare les **délibérations du Comité d'Entreprise** lors de la présentation par l'employeur du rapport de situation comparée Hommes/Femmes

Elle est **destinataire du rapport de situation comparée Hommes/Femmes**

# A QUI DEVEZ VOUS AUSSI TRANSMETTRE CE RAPPORT ?

- ~ Au comité d'entreprise qui donne un avis motivé,
- ~ Aux délégués syndicaux en vue de la négociation,
- ~ A l'Inspection du Travail 15 jours après l'avis motivé du Comité d'Entreprise
- ~ Aux salariés par voie d'affichage
- ~ *La non transmission du rapport de situation comparée, le défaut d'affichage sur les lieux de travail constituent un délit d'entrave au Comité d'Entreprise, sanctionné pénalement*

# UN RAPPORT POUR ENGAGER LES NÉGOCIATIONS SUR L'ÉGALITÉ

Quelles sont les négociations obligatoires ?

- **Obligation spécifique annuelle** de négocier l'égalité professionnelle dans l'entreprise comprenant une section syndicale, ainsi que sur les thèmes suivants : salaires effectifs, durée effective et l'organisation du temps de travail
- **Obligation d'intégrer** ce thème dans toutes les négociations

(loi 2001)

# Attention nouveauté : obligation annuelle de négocier sur la suppression des écarts de salaires H/F (loi 2006)

- ~ Elle est engagée par le chef d'entreprise ou à défaut par une organisation syndicale représentative
- ~ Elle doit avoir un caractère sérieux et loyal

*Il n'y a pas d'obligation d'arriver à un accord collectif*

- ~ Si un accord est conclu sur la suppression des écarts de rémunérations H/F, il doit être déposé à la DDTEFP en même temps que l'accord sur les salaires pour être enregistré

*Obligation de négocier avant 2010*

# QUI EST CONCERNÉ ?

La suppression des écarts de rémunération concerne :

**Tout organisme de droit privé :**

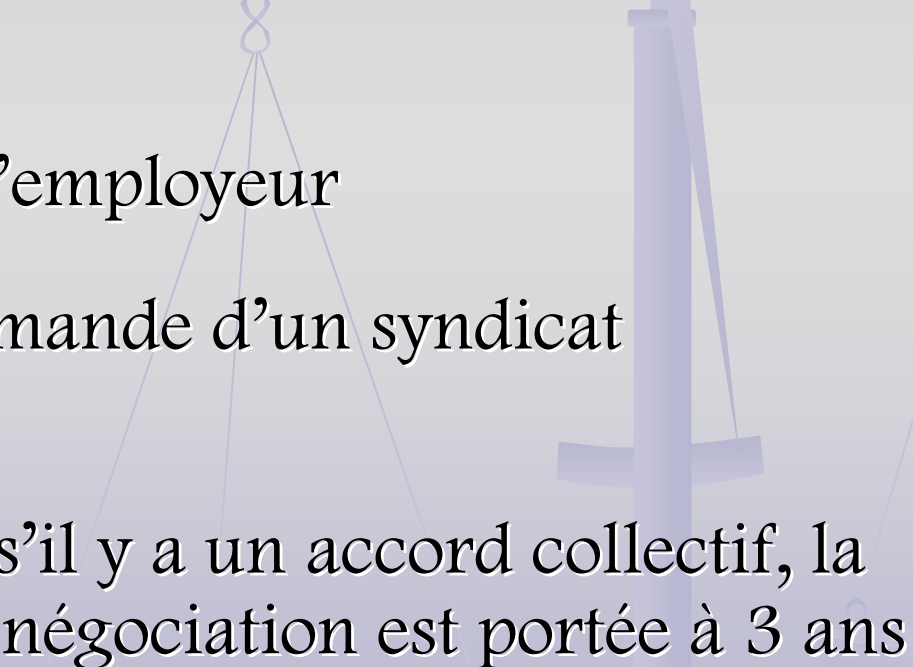
entreprises, établissements, associations, établissements publics industriels et commerciaux, établissements mixtes à la fois industriels et commerciaux et administratifs **pourvu d'un délégué syndical**

(obligation pour les entreprises de 50 salariés)

A défaut, et s'il n'y a pas d'accord de branche étendu à l'égalité salariale, **l'employeur** est tenu de prendre en compte **les objectifs** en matière d'égalité professionnelle et **les mesures** permettant de les atteindre.

# Les négociations

Les négociations sur la suppression des écarts de salaires sont :

- **Obligatoires**
  - À l'initiative de l'employeur
  - À défaut, à la demande d'un syndicat représentatif
  - Annuelles, mais s'il y a un accord collectif, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans
- 



Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement

# Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Guide et repères  
pour  
la négociation



Ministère de l'Emploi,  
de la Cohésion sociale  
et du Logement

EDITIONS  
**LIAISONS**



# LES SANCTIONS

L'employeur qui :

- ~ n'a pris aucune initiative de négociation
- ~ n'a pas convoqué les organisations syndicales dans les 15 jours suivant la demande de l'une d'elles ,
- ~ refuse d'engager la négociation annuelle obligatoire,

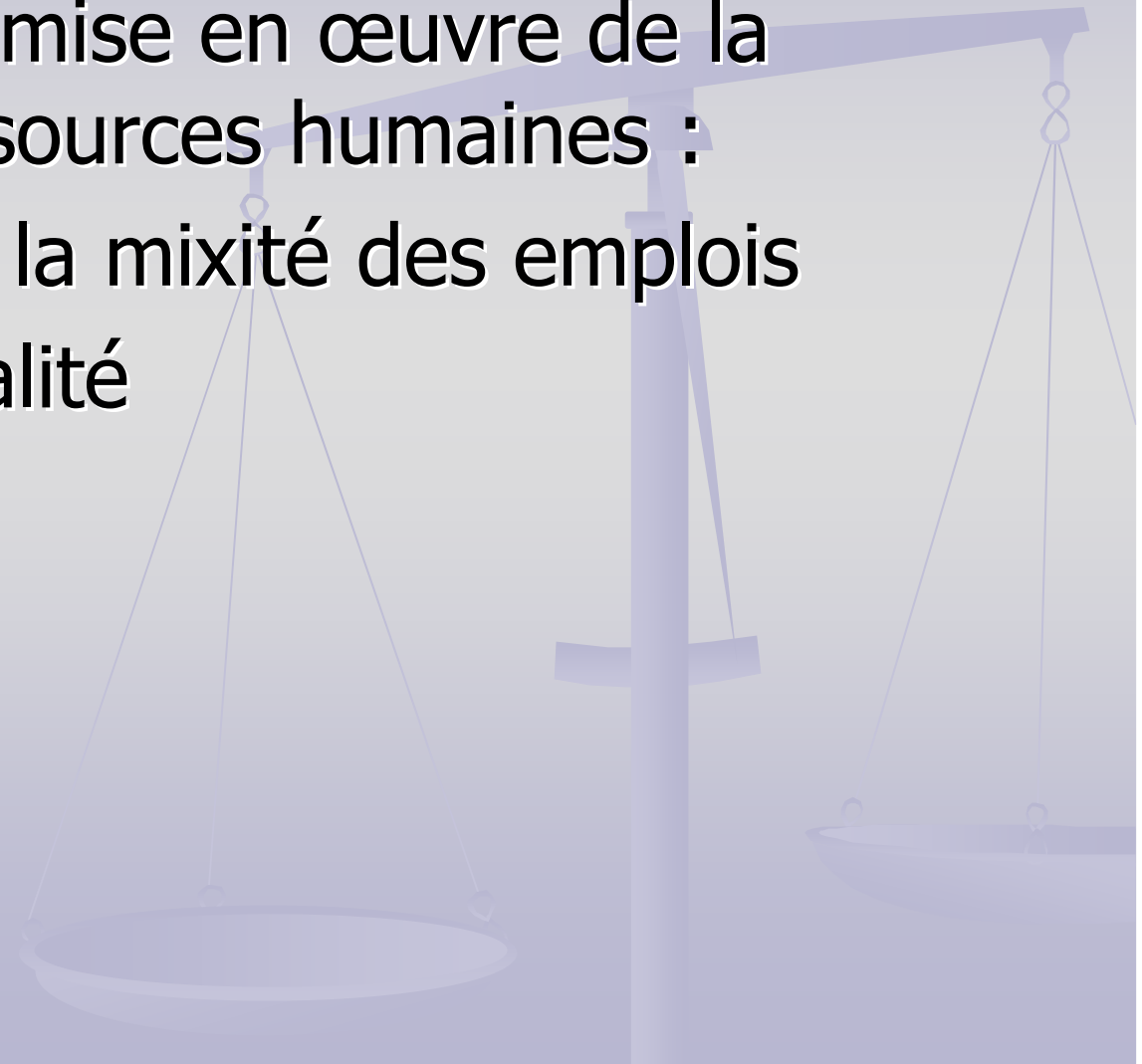
**commet le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical  
(amende ou emprisonnement)**

*Attention, il y a refus des enregistrements des accords sur les salaires s'il n'y a pas eu négociation sur la suppression des écarts de rémunération hommes/femmes*

Perspective de l'application d'une contribution financière à terme

# D'AUTRES AIDES

- Pour faciliter la mise en œuvre de la gestion des ressources humaines :
- Le contrat pour la mixité des emplois
- Le contrat d'égalité



# Contrat pour la mixité des emplois

**Pour qui ?** PME de moins de 600 salariés

**Pourquoi ?**

Pour l'embauche, la mutation ou la promotion d'une ou plusieurs femmes dans l'entreprise sur des emplois très minoritairement occupés par des femmes et inversement

**Comment ?** Par des actions de formation (qualification ou adaptation au poste)

Par des aménagements matériels :

Aménagement de vestiaires

Amélioration ergonomique du poste de travail  
(pénibilité réduite)

**Prise en charge :** 50% du coût pédagogique de la formation, 30% des rémunérations, 50% des aménagements

(Ces coûts sont des plafonds)

*Contact : DRDFE*

# Le contrat d'égalité

- **Qui ?** Entreprises, organisations syndicales, associations, fédérations d'employeurs...
- **Pourquoi ?** Des actions exemplaire contenues dans un accord sur l'égalité concernant l'embauche, la formation, la promotion, l'organisation des conditions de travail dès lors qu'il y a **signature d'un accord sur l'égalité**
- **Comment ?** Par des aides financières pour la formation, l'aménagement ergonomique du poste de travail, l'aménagement de vestiaires
  
- *Contact : DRDFE*

# 3<sup>ème</sup> champ du label

Prise en compte de la parentalité  
dans le cadre professionnel



# Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

3<sup>ème</sup> champ du Label notamment

Loi sur l'égalité salariale de 2006

Deux objectifs :

- 1 - Accompagner les entreprises dans l'articulation de l'activité professionnelle et familiale
- 2 - Favoriser la carrière des femmes

# Aides financière pour le remplacement d'un(e) salarié(e) en congé de maternité ou d'adoption

- Aide de 400 euros **au remplacement** des salarié(e)s absents pour congé de maternité ou d'adoption pour les **entreprises de moins de 50 salariés** sur une période égale ou supérieure de 2 mois pour une durée d'au moins 16 heures par semaine
- La personne peut être recrutée ou mise à disposition par une entreprise temporaire ou un groupement d'employeurs

*Contact : DDTEFP*

# Le crédit impôt famille

En plus des cas habituels, un nouveau cas de dépense de formation éligible :

- Lors du recrutement de salariés qui ont démissionné ou ont été licenciés de leur précédent emploi pendant leur congé parental
- Si la formation a lieu dans les trois mois de l'embauche et dans les six mois suivant la fin du congé parental d'éducation

*Crédit d'impôt sur les sociétés équivalent à 25% des sommes engagées*

# Chèque emploi service universel

Le Chèque Emploi Service Universel permet de payer l'ensemble des services à la personne (CESU)

Pour les employeurs co-financeurs du CESU, les aides versées, dans la limite d'un plafond de 1 830 € par an et par salarié, pour le financement des services à la personne, ne supportent pas de cotisations salariales

*Les entreprises bénéficient d'un crédit d'impôt sur les sociétés de 25% au titre des aides versées, dans la limite de 500 000 € par exercice*

# Favoriser la carrière des femmes

Possibilité pour un accord de branche de :

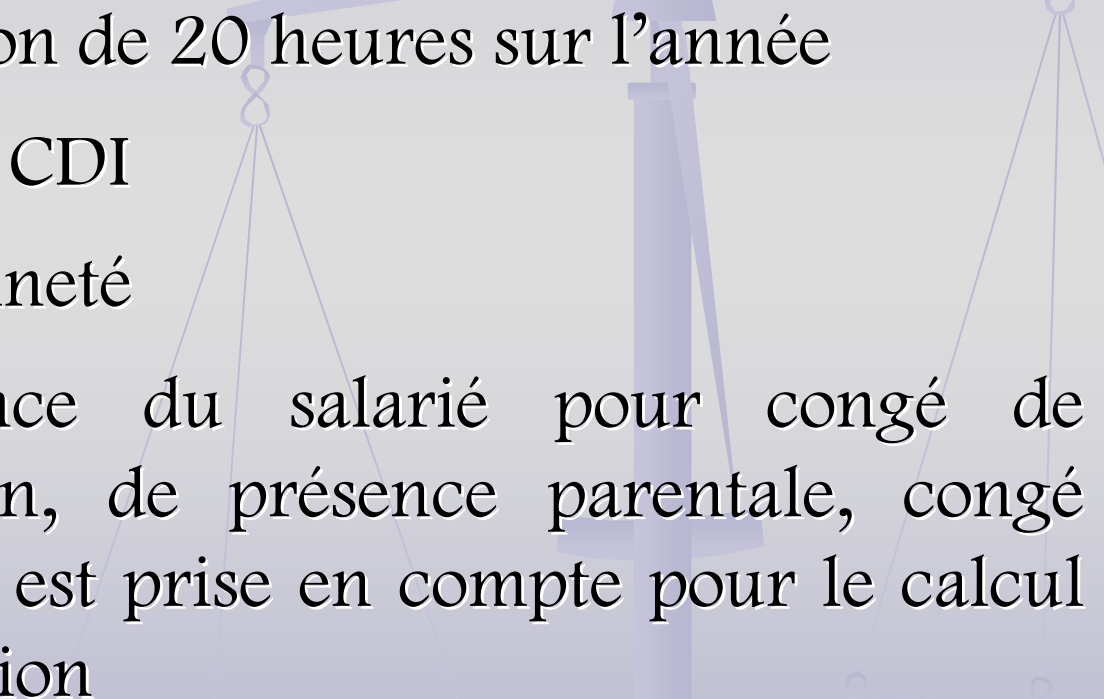
- ~ majorer de 10% l'allocation formation lorsqu'un salarié(e) est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation en dehors de son temps de travail

Réponse à la lettre paritaire des partenaires sociaux  
du 7 juillet 2004

*Loi sur l'égalité salariale de 2006*

# Favoriser la carrière des femmes

## Le DIF

- ✓ Un droit à la formation de 20 heures sur l'année
  - ✓ Pour les salariés sous CDI
  - ✓ Ayant un an d'ancienneté
  - ✓ La période d'absence du salarié pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, congé parental d'éducation est prise en compte pour le calcul des droits à la formation
- 

# Favoriser la carrière des femmes

## Aménagement de la charge de la preuve

- ↪ Aménagement de la charge de la preuve pour la candidate ou la salariée enceinte, en cas de discrimination directe
- ↪ La discrimination en raison de l'état de grossesse est passible des sanctions pénales prévues à l'article 225-1 du code pénal et qui prévalent, de façon générale, en matière de discrimination



# Label *Egalité*



Pour l'égalité professionnelle,  
la France des entreprises s'engage !

