



NÉGOCIER UN ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

LES PROPOSITIONS CONCRETES

RAPPEL : LE CADRE JURIDIQUE !

L'accord ou à défaut le plan d'action doit prévoir des **objectifs de progression** et les **actions permettant de les atteindre dans au moins trois domaines (entreprises de – 300 salariés) ou au moins quatre domaines (entreprise de 300 salariés et +) des domaines suivants :**

- conditions d'accès à l'emploi ;
- formation professionnelle
- promotion professionnelle
- conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel,
- classification
- qualification
- rémunération effective
- articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales

La **rémunération effective** doit obligatoirement figurer parmi les domaines d'action choisis.

Ces objectifs, ainsi que ces actions doivent être accompagnés **d'indicateurs chiffrés.**

Pour plus d'information, se référer à la fiche sur le cadre juridique de la négociation égalité professionnelle.





EXEMPLES DE MESURES PAR DOMAINE D'ACTION

1 - Conditions d'accès à l'emploi

- Sensibiliser le personnel en charge du recrutement aux questions d'égalité professionnelle et à la prévention des discriminations par des actions de formation
- Mise en œuvre d'actions de communication (forums, portes ouvertes) à destination des écoles et universités afin de promouvoir auprès des étudiantes des métiers majoritairement occupés par des hommes et inversement
- Respecter une parfaite neutralité dans la rédaction des offres d'emploi : insérer systématiquement la mention H/F
- Dès que possible, faire appel à un « binôme » composé d'un homme et d'une femme pour mener les entretiens de recrutement
- Proscrire toutes les questions susceptibles de se révéler discriminante (ex : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate). Les critères de sélection du candidat doivent reposer sur la formation professionnelle, l'expérience professionnelle et les compétences
- Assurer un suivi des candidatures pour chaque poste faisant apparaître le nombre d'hommes et de femmes ayant postulé et le nombre d'embauches réalisées (le suivi peut être confié à la commission de suivi ou à l'observatoire éventuellement mis en place)
- Veiller à une égale répartition des hommes et des femmes lors de la sélection des candidats
- Fixer comme objectif que les embauches reflètent la proportion d'hommes et de femmes présentant leur candidature
- Il est possible également de fixer un objectif chiffré d'embauche, à déterminer selon le secteur d'activité
- Favoriser l'embauche des femmes dans les catégories professionnelles où elles sont sous-représentées notamment dans les métiers les plus qualifiés. Par exemple, favoriser la féminisation du taux d'encadrement en donnant une priorité aux candidatures internes





- Garantir une rémunération identique à l'embauche pour les hommes et les femmes à compétences égales
- Recourir au contrat de professionnalisation pour anticiper le recrutement dans les métiers ou la répartition des effectifs entre hommes et femmes est déséquilibrée

2 - Formation professionnelle

- Suivi quantitatif : le taux de participation des hommes et des femmes doit correspondre en volume d'heure et en nombre de participants à la proportion d'hommes et de femmes dans chaque métier
- Encourager le recours à la formation qualifiante.
- Développer la formation des femmes dans l'encadrement
- Utiliser la promotion interne et les différents dispositifs de formation pour développer le nombre de femmes dans l'encadrement
- Prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans le choix des horaires et du lieu des formations
- Indemniser les frais de garde d'enfant supplémentaire occasionnés par le départ en formation (au réel ou de façon forfaitaire en majorant l'allocation de formation)
- Envisager systématiquement le recours à la formation à distance

3 - Promotion professionnelle, qualification et classification

- Entretien annuel d'évaluation :
 - élaborer un support explicatif sur l'entretien de développement et le remettre à chaque salarié(e), au moins une semaine avant la date programmée de l'entretien
 - Veiller à ce que l'entretien annuel d'évaluation soit l'occasion d'identifier des opportunités d'évolution et mettre en place des plans d'accompagnement au bénéfice de candidatures féminines sur des postes où elles sont sous-représentées
- Mettre en place des mesures incitatives de préparation et d'accompagnement au changement de collègue





- Veiller à la neutralité des critères de promotion : ils ne doivent pas prendre en compte les conditions d'âge des salariés et leur ancienneté car ils pourraient pénaliser les femmes ayant été en congé parental d'éducation
- Créer des réseaux internes d'échanges professionnels afin d'identifier les opportunités en terme de carrières, de formation et de promotion.
- Assurer une répartition équilibrée des promotions entre les hommes et les femmes pour chaque catégorie professionnelle et filière d'emplois

4 - Rémunération effective

- Réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes de même catégorie professionnelle et filière à compétences égales. Prévoir une enveloppe budgétaire annuelle afin de financer cette mesure.
- Mettre en place une procédure de recours individuel permettant à toute salariée qui estime faire l'objet d'un écart de salaire injustifié d'être reçue par une commission paritaire afin d'examiner sa situation et mettre en œuvre des mesures de rattrapage salarial en cas d'écart avéré.
- Prévoir que l'enveloppe des augmentations individuelles soit répartie proportionnellement à la présence des hommes et des femmes dans chaque catégorie professionnelle (Ce point peut être vérifié en NAO)
- Neutraliser les absences pour événements familiaux, notamment les jours enfants malades, pour le calcul du salaire et de l'ensemble des primes et accessoires (ex : prime d'assiduité)
- Neutraliser l'impact des périodes d'absences pour congé maternité ou d'adoption sur les rémunérations variables des salariés ainsi que sur les droits à participation et intéressement quel que soit leur statut

5 - Conditions de travail, notamment des salariés à temps partiel et articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Conditions de travail pendant la grossesse et le congé de maternité ou d'adoption et le congé parental





- Prévoir une réduction du temps de travail de 30 minutes par jour dès le 4ème mois de grossesse sans perte de salaire
- Prévoir la possibilité d'aménager le temps de travail pendant la grossesse en organisant des plages de télétravail ponctuelles
- Accorder aux futurs pères une autorisation d'absence pour assister aux visites prénatales obligatoires sans perte de salaire
- Prévoir un entretien individuel avec le responsable hiérarchique avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation et au retour de congé du salarié. Un compte rendu sera établi par écrit et ajouté au dossier du salarié
- Ajouter la prise en compte des souhaits de formation éventuels au retour du congé et l'obligation pour l'employeur d'y apporter une réponse motivée
- Permettre, à la demande du salarié, l'envoi des informations relatives à l'entreprise pendant les différents congés afin de limiter la coupure liée à une longue absence de l'entreprise
- Rappeler que la rémunération des salariés est majorée à la suite de leur congé de maternité ou d'adoption des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (C. trav., art. L. 1225-26)
- Préciser que le salarié retrouve automatiquement son poste à son retour s'il existe encore (le code du travail dispose que la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ; C. trav., art. L. 1225-25)
- Permettre de choisir entre le report de ses congés payés qui n'ont pas été pris, ou au choix, le versement d'une indemnité compensatrice
- Prévoir le maintien du salaire pendant les pauses d'allaitement d'une heure par jour. Pendant cette période, l'employeur remplit ses obligations ou bien justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise.

Encourager une parentalité équitable

- Maintien du salaire du salarié pendant son congé de paternité (en complément des 84% versées par la sécurité sociale)





- Prendre en compte l'intégralité de l'absence pour congé parental d'éducation pour le calcul de l'ancienneté
- Etendre le rattrapage salarial prévu par le code du travail aux 3 dernières années du congé parental d'éducation ou Prévoir que le salarié de retour de congé parental bénéficiera d'une revalorisation de son salaire équivalente à la somme des augmentations générales intervenues dans l'entreprise pendant la durée du congé

Des conditions de travail compatibles avec la vie familiale

- Favoriser le recours au télétravail pour les salariés qui le souhaitent (au moins une journée par semaine)
- Limiter les heures de réunion à la tranche 09h00 / 17h00
- Prévoir un délai de prévenance suffisant pour tout changement des horaires de travail des salariés
- Accorder des jours enfants malades avec maintien de salaire sur présentation d'un certificat médical

Conditions de travail des salariés à temps partiel

- Prévoir la prise en charge par l'employeur des cotisations salariales et patronales sur un équivalent temps plein, dans les conditions prévues à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale (éventuellement faire le même calcul pour les retraites complémentaires), pour les salariés à temps partiel
- Prévoir que le taux moyen d'augmentation des salariés à temps partiel soit au moins égal au taux moyen d'augmentation des salariés à temps plein

SPECIAL ACCORDS DE BRANCHE

Le niveau de la branche professionnelle a un rôle de pilotage de l'égalité professionnelle et permet la mise en place des d'outils destinés, notamment, aux plus petites entreprises :

- Créer un dispositif de remontée des bonnes pratiques et organiser leur diffusion auprès des entreprises de la branche
- Mettre en place des outils d'aide au diagnostic, notamment pour les PME, sur leur situation en matière d'égalité professionnelle





UR Actu

Union Régionale CFTC Alsace

- Organiser des opérations de communication de la branche dans les établissements scolaires afin de faire connaître ses métiers et favoriser la mixité

Modifier le contenu et la présentation du rapport de branche afin que soit présenté de façon détaillée la situation des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle

Envisager un travail sur les classifications afin d'identifier les métiers massivement « féminins » et permettre qu'ils débouchent sur un véritable parcours professionnel.

