

GUIDE PRATIQUE

D'AIDE À LA RÉALISATION DES ACCORDS ET PLANS D'ACTION RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications de la Métallurgie

SOMMAIRE

6 • À RETENIR

8 • OBJECTIF DU GUIDE

10 • PARTIE I : Rappel des obligations légales en matière de négociation et d'égalité professionnelle

- 12 • **01 • Pour rappel : l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**
 - 13 ♦ Qu'est-ce que l'obligation annuelle de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?
 - 13 ♦ Doit-on négocier tous les ans sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ?
 - 15 ♦ Est-ce que la négociation pour conclure un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est la même que celle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ?

- 17 • **02 • L'obligation d'être couvert par un accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par un plan d'action mis en œuvre par décision unilatérale**
 - 19 ♦ Toutes les entreprises sont-elles soumises à l'obligation d'être couvertes par un accord ou un plan d'action ?
 - 19 ♦ Comment calcule-t-on l'effectif de l'entreprise ?
 - 20 ♦ Accord collectif ou plan d'action
 - 21 ♦ Doit-on consulter le CE ou le CHSCT ?
 - 22 ♦ Quelle est la durée des accords et des plans d'action ?
 - 22 ♦ Quelles sont les modalités de dépôt des accords et des plans d'action ?

- 23 • **03 • Le formalisme des accords collectifs et des plans d'action unilatéraux en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**
- 24 ♦ Combien de domaines d'action doit contenir l'accord collectif ou le plan d'action ?
- 24 ♦ Quels sont les domaines d'action ?
- 25 ♦ Les objectifs de progression doivent-ils être chiffrés ?
- 26 ♦ Quelles sont les actions permettant d'atteindre les objectifs de progression ?
- 26 ♦ Comment définit-on les indicateurs chiffrés ?
- 27 ♦ Sur quels documents/informations repose le choix des domaines d'action ?
- 28 ♦ Comment s'exerce le contrôle de conformité de l'accord ou du plan d'action par la DIRECCTE ?

30 • PARTIE II : Le contenu du plan d'action - les neuf domaines d'action

- 32 Note introductive et les généralités
- 34 Action 01 • L'embauche
- 39 Action 02 • La formation
- 44 Action 03 • La promotion professionnelle
- 48 Action 04 • La qualification
- 51 Action 05 • La classification
- 54 Action 06 • Les conditions de travail
- 58 Action 07 • La santé et la sécurité au travail
- 62 Action 08 • La rémunération effective
- 66 Action 09 • L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales

72 • CONCLUSION

74 • ANNEXES

Textes législatifs, réglementaires, relatifs à l'égalité professionnelle

 **Votre entreprise est dotée d'organisation syndicale représentative et compte 50 salariés et plus**

> Rendez-vous page 18

 **Votre entreprise n'a pas d'organisation syndicale représentative et compte 50 salariés et plus**

> Rendez-vous page 21

 **Vous êtes en train de rédiger votre accord ou votre plan d'action...**

> Rendez-vous page 32

À RETENIR

- Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette obligation existe depuis le 1^{er} janvier 2012.
- Pour les entreprises dotées de délégués syndicaux (OS), l'étape de la négociation est obligatoire.
- La négociation peut se dérouler soit lors de la Négociation Obligatoire (NO), soit lors d'une négociation ad hoc¹.
- Si une entreprise de 50 salariés et plus n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action, elle s'expose à une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale.
- Selon leurs effectifs, les entreprises doivent traiter dans leur accord ou leur plan d'action a minima 3 ou 4 domaines d'action parmi les 9 proposés par la loi.
- La rémunération effective étant un domaine d'action obligatoire.
- Pour préparer leurs accords collectifs ou leurs plans d'action, les entreprises doivent s'appuyer sur les informations de la base de données économiques et sociales (BDES).
- La négociation s'appuie également sur les informations et les indicateurs transmis périodiquement via le bilan social et le rapport de situation économique (entreprise de moins de 300 salariés) et le rapport de situation comparé (entreprise de 300 salariés et plus).
- Le comité d'entreprise et éventuellement le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peuvent être consultés préalablement.
- Les accords collectifs et les plans d'action doivent être déposés auprès de la Direccte et du greffe du conseil de prud'hommes.

POINT DE VIGILANCE

Un accord collectif ou un plan d'action de qualité sous-entend une Base de Données Economiques et Sociales à jour et de qualité.

¹ Négociation ad hoc : négociation ouverte à l'initiative de l'employeur pour aborder en dehors des cycles

OBJECTIF DU GUIDE

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) a signé le 8 avril 2014, avec quatre organisations syndicales (CFE-CGC, FO, CFDT, CFTC), un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article 21 de cet accord, l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie a décidé de réaliser un guide afin d'accompagner les entreprises dans l'élaboration de ces plans d'action et leur mise en place (négociation ou décision unilatérale).

L'objectif global de ce guide est de donner aux entreprises l'ensemble des outils nécessaires et indispensables afin de remplir au mieux leurs obligations légales et de déployer des actions efficaces en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce guide est divisé en deux grandes parties :

- 1.** Une première partie présente les obligations relatives à la négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, mais également l'obligation pour certaines entreprises d'être couvertes par un accord collectif ou plan d'action unilatéral en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 2.** Une seconde partie propose aux entreprises, pour chaque domaine d'action visé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, des exemples d'actions permettant d'atteindre des objectifs de progression en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, une annexe recense les références des principaux textes législatifs et réglementaires, en matière d'égalité professionnelle.

Il est entendu que le contenu de ce guide, et plus spécifiquement les actions permettant d'atteindre les objectifs de progression selon les différents domaines d'action, doit tenir compte de la situation particulière de chaque entreprise et être adapté en conséquence.

PARTIE

I

**RAPPEL DES
OBLIGATIONS LÉGALES
EN MATIÈRE DE
NÉGOCIATION
ET D'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**

À titre liminaire, il est précisé que le présent guide concerne spécifiquement l'obligation pour les entreprises d'être couvertes par un accord collectif, ou à défaut par un plan d'action mis en œuvre par décision unilatérale en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et non l'obligation annuelle de négocier.

En effet, le champ d'application de ces deux obligations diffère.

01

POUR RAPPEL :

L'OBLIGATION DE NÉGOCIER

SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES

ET LES HOMMES

ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

◆ Qu'est-ce que l'obligation annuelle de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Les entreprises dotées d'organisations syndicales représentatives, quels que soient leurs effectifs, ont différents sujets de négociation à aborder chaque année. Ces sujets et leurs contenus sont prévus par la loi.

Aujourd'hui, les thèmes de négociation² sont structurés autour des trois piliers suivants :

- une négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- **une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail³ ;**
- une négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

◆ Doit-on négocier tous les ans sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ?

Oui, mais...

Jusqu'à encore récemment, conclure un accord d'une durée de 3 ans sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettait de n'avoir à renégocier sur le sujet qu'à l'échéance de l'accord, c'est-à-dire au bout de 3 ans.

Désormais, lorsqu'un accord est conclu dans l'entreprise, même s'il est conclu pour 3 ans, le sujet devra être abordé de nouveau chaque année en négociation.

² Art. L2242-1 du Code du travail

³ Art. L2242-8 du Code du travail

L'entreprise peut faire coïncider la durée de l'accord négocié avec la périodicité de la négociation dans la limite de 3 ans. Pour cela elle peut en convenir avec ses organisations syndicales **par accord majoritaire⁴ jusqu'au 31 août 2019 puis par accord simple⁵** à compter du 1^{er} septembre 2019 (voir point de vigilance p.20).

Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est ouverte que dans les entreprises déjà couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action.

 **POINT DE VIGILANCE RELATIF AUX NOUVELLES CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a subordonné la validité des accords d'entreprise ou d'établissement à leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.

Si l'accord a été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives sans atteindre les 50 %, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

Ces nouvelles conditions de validité s'appliqueront à partir du 1^{er} septembre 2019 aux accords portant sur les thèmes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

◆ **Est-ce que la négociation pour conclure un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est la même que celle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ?**

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie du pilier de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Ce pilier comprend les 7 thèmes⁶ suivants :

1. L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés,
2. **Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,**
3. Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,
4. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
5. Les modalités de définition d'un régime de prévoyance,
6. L'accès aux garanties collectives dans les entreprises de travaux forestiers,
7. L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés (...),
8. Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion (...).

⁴ Accord majoritaire : accord valide dès lors qu'il est signé par des organisations syndicales représentatives représentant au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

⁵ Accord simple : accord valide dès lors qu'il est signé par des organisations syndicales représentatives représentant au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

⁶ Article L2242-8 du Code du travail.

◆ EN PRATIQUE

Il peut être intéressant voire pertinent de regrouper dans un seul accord les thèmes suivants :

1. L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
2. Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
3. Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.
4. Le droit à la déconnexion.

La modification de la périodicité de négociation ainsi qu'éventuellement le regroupement de certains thèmes doivent être conclus par accord d'entreprise.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes quant à elle porte notamment sur les thèmes suivants :

1. la suppression des écarts de rémunération,
2. l'accès à l'emploi,
3. la formation professionnelle,
4. le déroulement de carrière,
5. la promotion professionnelle,
6. les conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel,
7. la mixité des emplois,
8. etc.

02

L'OBLIGATION D'ÊTRE COUVERT

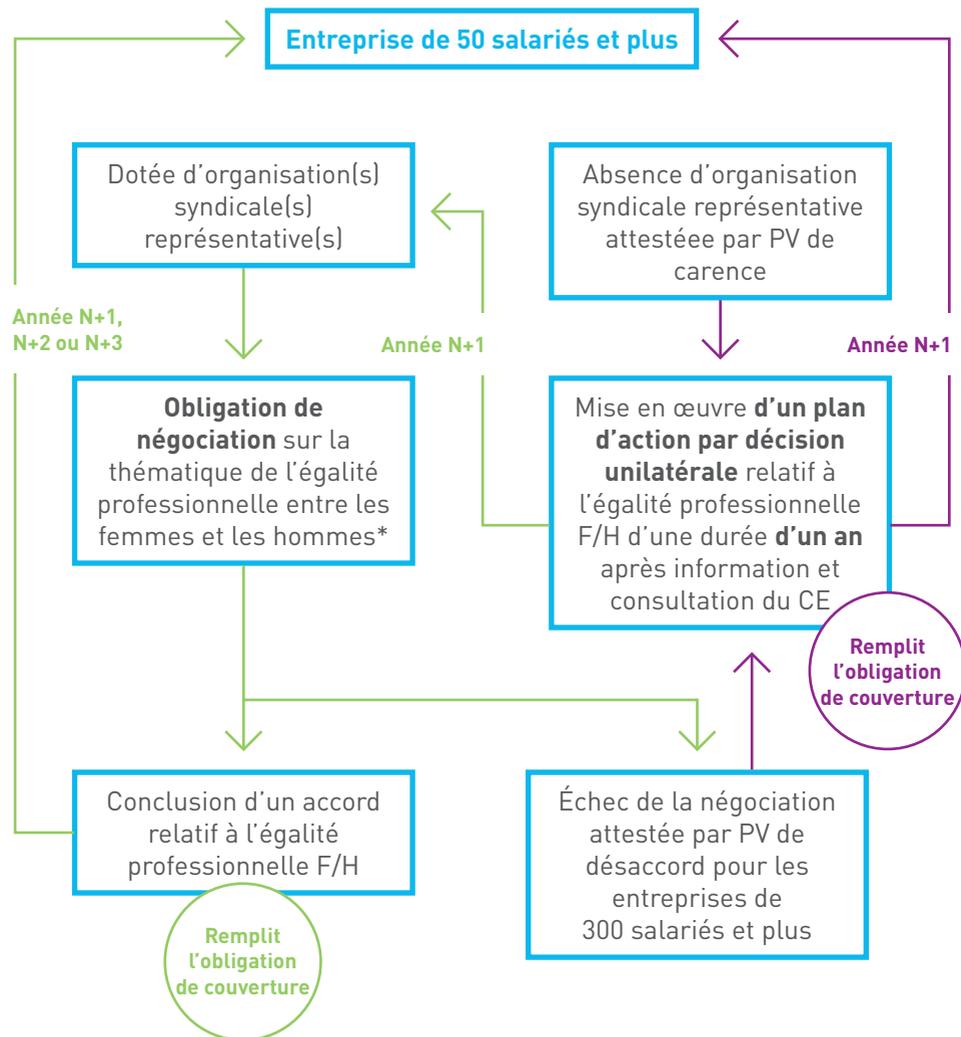
PAR UN ACCORD D'ENTREPRISE

OU, À DÉFAUT D'ACCORD,

PAR UN PLAN D'ACTION MIS EN ŒUVRE

PAR DÉCISION UNILATÉRALE

◆ Synthèse



*La négociation sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut s'inscrire dans une négociation plus large portant sur la qualité de vie au travail.

◆ Toutes les entreprises sont-elles soumises à l'obligation d'être couvertes par un accord ou un plan d'action ?

Non,

Cette obligation concerne les entreprises remplissant les deux conditions suivantes :

- 1. compter un effectif au moins égal à 50 salariés,**
- 2. avoir des organisations syndicales représentatives.**

Ces dernières non couvertes par un accord ou un plan d'action risquent une pénalité financière pouvant s'élever jusqu'à 1% de la masse salariale.

🔔 POINT DE VIGILANCE : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS AVEC OS

Une entreprise, de moins de 50 salariés, dotée d'organisations syndicales représentatives, doit ouvrir chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette entreprise doit également être couverte par un accord collectif ou à défaut un plan d'action. En revanche, la pénalité financière ne concernant que les entreprises de 50 salariés et plus, elle n'est dans ce cas, pas concernée.

◆ Comment calcule-t-on l'effectif de l'entreprise ?

Le calcul de l'effectif s'effectue dans les conditions du Droit commun définies par le code du travail⁷.

L'effectif de 50 salariés s'apprécie **au niveau de chaque entreprise, et uniquement de l'entreprise.**

⁷ Art. L. 1111-2 du code du travail

Pour les entreprises appartenant à des Unions économiques et sociales (UES) ou à un groupe, seules celles ayant un effectif au moins égal à 50 salariés sont soumises à l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action et risquent la pénalité financière de 1% de leur masse salariale.

Il est nécessaire d'être vigilant, l'entreprise qui atteint le seuil de 50 salariés en cours d'années immédiatement doit lancer une démarche visant à mettre en place un accord ou un plan d'action.

◆ Accord collectif ou plan d'action ?

Deux situations sont donc à distinguer :

1. Les entreprises avec des délégués syndicaux ;
2. Les entreprises sans délégués syndicaux.

1. Les entreprises avec des délégués syndicaux

Ces entreprises doivent nécessairement une fois par an, lors de la Négociation Obligatoire (NO) ou lors d'une négociation ad hoc, ouvrir la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En revanche, elles n'ont pas d'obligation de conclure un accord collectif sur le sujet. L'obligation ne porte que sur l'ouverture préalable de la négociation sur ce thème.

Si les parties à la négociation ne parviennent pas à se mettre d'accord lors des réunions de négociation, alors un plan d'action pourra être mis en place unilatéralement par l'employeur.

🔔 POINT DE VIGILANCE : LE PV DE DÉSACCORD

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'échec des négociations doit être formalisé par la réalisation d'un PV de désaccord mentionnant en synthèse les propositions respectives des parties et en raison de leurs désaccords.

2. Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Les entreprises sont, de fait, dans l'impossibilité d'ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Elles doivent donc directement mettre en place un plan d'action par décision unilatérale.

◆ Doit-on consulter les CE et le CHSCT ?

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le comité d'entreprise n'a plus à être consulté sur les projets d'accord collectif⁸.

En revanche, le plan d'action mis en œuvre par décision unilatérale ne peut être signé par l'employeur **sans l'avis préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel exerçant les attributions du comité d'entreprise.**

Le CHSCT, quant à lui, doit être consulté, avant la signature de l'accord collectif ou de toutes mesures unilatérales de l'employeur, lorsque les mesures prévues par l'accord relèvent du domaine des conditions de travail, de la santé ou de la sécurité.

◆ EN PRATIQUE

Le CHSCT devra être consulté si l'accord collectif ou le plan d'action unilatéral contiennent les domaines d'action suivant :

- les conditions de travail,
- la santé et la sécurité au travail.

⁸ Art. L.2323-2 du code du travail.

◆ Quelle est la durée des accords et des plans d'action ?

L'entreprise et ses organisations syndicales représentatives demeurent libres de conclure des accords et d'en fixer la durée.

Bien que pouvant être à durée indéterminée, les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont conclus généralement pour une durée de 3 ans.

La durée d'un plan d'action est, quant à elle, nécessairement annuelle. Cette durée correspond à la périodicité de l'information transmise au comité d'entreprise (Base de données économiques et sociales, rapports, etc.).

◆ Quelles sont les modalités de dépôt des accords et des plans d'action ?

En cas d'accord collectif ou de plan d'action, ceux-ci doivent être déposés auprès des services du ministre en charge du travail (Direccte et greffe du conseil de prud'hommes).

Le dépôt auprès de la Direccte du département de rattachement de l'entreprise s'effectue en **deux exemplaires**, dont une version sur support papier signée des parties en cas d'accord collectif et par l'employeur uniquement en cas de décision unilatérale, et une version sur support électronique.

Aucun formalisme n'est imposé pour le dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

03

LE FORMALISME DES ACCORDS COLLECTIFS

ET DES PLANS D'ACTION UNILATÉRAUX

EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES

ET LES HOMMES

Pour exonérer l'entreprise du paiement de la pénalité financière, l'accord collectif ou le plan d'action, doit répondre à un formalisme strict.

Ce formalisme, à l'exception des clauses propres aux accords d'entreprises, est identique pour l'accord collectif ou le plan d'action.

Les accords collectifs et les plans d'action portent sur des domaines d'action précis.

◆ Combien de domaines d'action doit contenir l'accord collectif ou le plan d'action ?

Les obligations varient entre les entreprises de moins de 300 salariés et les entreprises de 300 salariés et plus⁹ :

- **Pour les entreprises de moins de 300 salariés**, l'accord collectif / le plan d'action doit fixer des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre, portant sur **au moins 3 domaines d'action**, accompagnés d'indicateurs chiffrés ;
- **Pour les entreprises de 300 salariés et plus**, l'accord collectif / le plan d'action doit fixer des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre, portant sur **au moins 4 domaines d'action**, accompagnés d'indicateurs chiffrés.

◆ Quels sont les domaines d'action ?

Il est nécessaire, en fonction de l'effectif de l'entreprise, de choisir à minima 3 ou 4 des domaines d'actions parmi les suivants :

1. L'embauche ;
2. La formation ;
3. La promotion professionnelle ;

⁹ Art. R. 2242-2 du code du travail.

4. La qualification ;
5. La classification ;
6. Les conditions de travail ;
7. La santé et sécurité au travail.
8. La rémunération effective ;
9. L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales ;

Chaque domaine d'action doit être traité autour d'un objectif de progression, d'une action et d'un indicateur chiffré.

🔔 POINT DE VIGILANCE

Depuis le 18 décembre 2012, le domaine d'action relatif à la rémunération effective doit obligatoirement être compris parmi les 3 ou 4 domaines traités dans les accords collectifs / les plans d'action, afin que l'entreprise puisse être exonérée de la pénalité financière.

◆ Les objectifs de progression doivent-ils être chiffrés ?

L'accord collectif / le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit prévoir au minimum un objectif de progression par domaine d'action.

L'objectif de progression formalise l'intention générale des parties dans le cadre d'un accord collectif, ou l'intention générale de l'employeur dans le cas d'un plan d'action, de faire progresser dans le domaine choisi la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il n'est pas exigé que l'objectif de progression soit chiffré : seul doit être chiffré l'indicateur retenu pour en mesurer la progression au regard de l'action mise en œuvre.

◆ Quelles sont les actions permettant d'atteindre les objectifs de progression ?

Un objectif de progression doit être assorti **d'au moins une action (voir partie II)**. Certaines entreprises peuvent convenir de mettre en œuvre plusieurs actions dans un même domaine d'action.

En pratique, cela signifie que l'entreprise doit mettre en place, en interne ou en externe, une action permettant d'atteindre l'objectif de progression fixé.

Les actions doivent être précises et détaillées. Elles constituent dans la majorité des cas la création ou l'optimisation de dispositifs RH.

◆ Comment définit-on les indicateurs chiffrés ?

Ils doivent permettre d'apporter un éclairage concernant l'atteinte ou non des objectifs de progression.

L'indicateur permet de mesurer l'impact de l'action mise en œuvre dans le domaine déterminé, et le cas échéant, de justifier de son renouvellement.

Ces indicateurs peuvent être choisis également dans les indicateurs prévus dans la base de données économiques et sociales ou les rapports relatifs à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Ces indicateurs servent de base de travail lors de l'éventuelle commission de suivi mise en œuvre dans le cadre du pilotage de l'accord collectif.

POINT DE VIGILANCE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a enrichi le contenu des accords collectifs. Effectivement, les conventions ou les accords collectifs comportent un préambule et une clause de rendez-vous et définissent

leurs conditions de suivi. Néanmoins, l'omission de ces mentions n'est pas sanctionnée par la nullité des accords.

◆ Sur quels documents/informations repose le choix des domaines d'action ?

L'entreprise doit s'appuyer sur les informations de la base de données économiques et sociales¹⁰ et plus précisément sur celles figurant dans la partie dédiée à l'égalité professionnelle.

Cette partie comprend ainsi le diagnostic et l'analyse des données chiffrées de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière :

1. d'embauche ;
2. de formation ;
3. de promotion professionnelle ;
4. de qualification ;
5. de classification ;
6. de conditions de travail ;
7. de santé et sécurité au travail ;
8. de rémunération effective ;
9. d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Elle présente également :

1. L'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté,
2. L'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métier dans l'entreprise,
3. La part des femmes et des hommes dans les conseils d'administration.

¹⁰ Art. L2323-8 du Code du travail

◆ ET EN PLUS...

Égalité professionnelle et consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi¹¹.

Les informations, évoquées ci-dessus, constituant le socle de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, servent également de support à la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'employeur doit ainsi, dans le cadre de cette consultation, y intégrer les informations de l'accord collectif ou du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise d'une part, mais également le suivi des actions mises œuvre d'autre part.

◆ Comment s'exerce le contrôle de conformité de l'accord ou du plan d'action par la DIRECCTE ?

Le contrôle de la DIRECCTE porte sur l'existence ou non au sein de l'accord ou du plan d'action des éléments suivants :

- le nombre de domaines obligatoires applicables à l'entreprise (3 ou 4 a minima),
- les objectifs de progression,
- les actions nécessaires à leurs attentes,
- et les indicateurs chiffrés associés.

¹¹ Art. L2323-15 du Code du travail

Il s'agit d'un contrôle de conformité et non d'opportunité ou d'appréciation qualitative des actions conclues dans le cadre du dialogue social de l'entreprise. En d'autres mots, l'inspecteur du travail n'a pas à juger des actions mais exerce uniquement un contrôle sur la forme.

◆ ET EN PLUS...

Désormais, à la suite de l'ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015, les entreprises peuvent consulter l'administration (Direccte) afin qu'elle prononce la conformité de leur accord ou plan d'action.

Cette demande de rescrit est adressée à la Direccte par tout moyen permettant de prouver sa réception. Celle-ci dispose de 2 mois pour rendre son avis sachant que l'absence de réponse dans ce délai équivaut à un rejet de la demande.

Cette possibilité n'est ouverte que pour les accords et plan d'action déposés depuis le 1^{er} janvier 2016.

PARTIE

II

**LE CONTENU
DU PLAN
D'ACTION :
LES NEUF
DOMAINES
D'ACTION**



1. L'embauche



2. La formation



3. La promotion professionnelle



4. La qualification



5. La classification



6. Les conditions de travail



7. La santé et sécurité au travail



8. La rémunération effective

9. L'articulation entre l'activité professionnelle
et l'exercice des responsabilités familiales

NOTE INTRODUCTIVE

L'objet de cette deuxième partie vise à présenter des exemples de traitement des différents domaines d'action rencontrés dans des accords et des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En aucun cas, nous ne portons une évaluation de ces mesures laissées à la liberté des parties dans le cadre du dialogue social ou relevant du chef d'entreprise dans le cadre de décisions unilatérales.

Pour rappel, les entreprises de moins de 300 salariés doivent aborder a minima 3 des 9 domaines d'action, incluant le domaine de la rémunération effective dans leur accord ou leur plan d'action.

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent aborder a minima 4 des 9 domaines d'action, incluant le domaine de la rémunération effective dans leur accord ou leur plan d'action.

LES GÉNÉRALITÉS

1. Impossibilité de prendre des mesures déjà prévues par la loi

Le contenu de l'accord collectif ou du plan d'action mis en œuvre par décision unilatérale ne peut reprendre des dispositions déjà existantes de par la loi, le règlement ou les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise.

En effet, les entreprises doivent déjà respecter ces obligations, et ne peuvent donc, de fait, s'engager à les respecter dans un accord ou un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Exemples de dispositions déjà existantes, et qui ne peuvent servir d'actions à mettre en œuvre dans le cadre d'un plan d'actions :

- Entretien professionnel de retour de congé de maternité,
- Maintien de rémunération durant un congé de maternité,
- Congé conventionnel pour enfant malade.

2. Interdiction de toute mesure discriminatoire ...

Les entreprises doivent déterminer leurs objectifs de progression, ainsi que les actions permettant de les atteindre, en tenant compte du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.¹²

Sont donc proscrites les mesures de toute nature prise, à l'encontre d'un salarié, en raison de son appartenance à l'un ou l'autre genre.

De telles discriminations interdites sont pénalement sanctionnées.¹³

3. ... Y compris de toute discrimination positive

Il est conseillé aux entreprises de s'abstenir de définir tout objectif de progression et toute action susceptible d'être constitutive d'une discrimination positive au profit d'un genre déterminé, quand bien même ces mesures ont pour objet de remédier aux inégalités de fait qui affectent les chances de ce dernier.

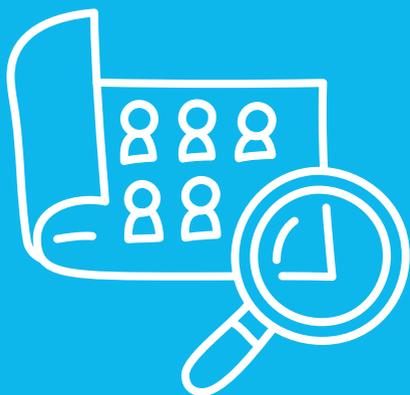
À titre d'exemple, la définition d'un objectif chiffré tel que « *Embaucher 3 % de femmes en plus* » est déconseillée, car la réalisation de l'objectif nécessitera potentiellement la mise en œuvre d'une mesure de discrimination positive conduisant à écarter les hommes au profit des femmes.

¹² Art. L. 1132-1 du code du travail

¹³ Art. 225-2 du code pénal : trois ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende

Domaine d'action
01

L'EMBAUCHE



Le tableau ci-dessous donne des exemples d'objectifs de progression, d'actions et d'indicateurs chiffrés correspondant au domaine d'action relatif à l'embauche.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 1

Interdiction de toute mesure discriminatoire

Le plan d'action ne peut pas contenir d'objectifs de progression ou des actions qui écarteraient, directement ou indirectement, d'éventuels candidats à l'emploi.

Exemples d'actions à éviter :

- S'engager à étudier toutes les candidatures féminines reçues à toutes les offres d'emploi,
- Recruter uniquement des femmes sur les postes d'ouvrier,
- Veiller à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi, et quels que soient la nature du contrat et le type d'emploi proposé,
- Instaurer une prime pour les postes où les femmes sont sous représentées,
- Mettre en place un questionnaire « hommes » et un questionnaire « femmes » pour apprécier les aptitudes respectives des candidats à l'embauche.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 2

Impossibilité de prendre des mesures déjà prévues par la loi

Les objectifs de progression et les actions contenus dans le plan d'action ne peuvent reprendre des mesures déjà prévues par la loi.

Par exemple, la loi prévoit que l'entreprise ne peut mentionner dans une offre d'emploi le genre ou la situation de famille du candidat recherché.¹⁴

¹⁴ Art. L. 1142-1 du code du travail



Elle ne peut pas non plus refuser d'embaucher une personne en considération de son genre, de sa situation de famille ou de sa grossesse.

Exemples d'actions à éviter :

- Veiller au choix des intitulés et des offres d'emploi pour qu'ils soient formulés de façon asexuée,
- Veiller à ce que le recrutement soit exclusivement fondé sur les compétences professionnelles du candidat.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 3

Attention aux actions prévoyant le respect de quotas

Même si la loi prévoit la possibilité pour les entreprises de mettre en place des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, afin de remédier aux inégalités de fait qui affectent leurs chances en matière de recrutement¹⁵, il semble tout de même dangereux de s'engager à respecter certains quotas en matière d'embauche.

En effet, cette logique de parité femmes / hommes n'est aujourd'hui prévue que pour les conseils d'administration et de surveillance, mais pas pour les postes en entreprise.

En cas de contrôle de l'inspection du travail, il existe un risque que ces mesures soient considérées comme une forme de discrimination positive interdite.

Exemples d'actions à éviter :

- Veiller à ce qu'il y ait au moins une femme dans la liste de présélection des candidats à une embauche,
- Recruter au moins deux femmes sur les métiers en tension,
- Recevoir 50 % d'hommes et 50 % de femmes en entretien pour chaque offre d'emploi.

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement, des stéréotypes femmes / hommes	Mise en place de « tests diagnostic » pour apprécier la sensibilité des recruteurs aux stéréotypes visés.	Proportion d'acteurs du recrutement/managers ayant effectivement participé aux tests.
	Mise en place de groupes de travail afin de traiter de la thématique de la mixité dans la démarche de recrutement et déterminer les actions opérationnelles pertinentes.	Proportion d'acteurs du recrutement/managers ayant effectivement participé aux groupes de travail
	Réaliser un guide du recrutement à destination des managers afin de présenter les dispositions légales et réglementaires relatives à la discrimination dans l'entreprise.	Nombre de guides diffusés auprès des managers.
Susciter les candidatures internes et externes du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	Dans le cadre de la formation individuelle des managers, identification par l'entreprise, de modules de formation en faveur de la politique d'égalité professionnelle et de la mixité des recrutements.	Nombre de modules de formation identifiés par l'employeur.
	Mise en place d'un plan de communication auprès des salariés sur les différents métiers de l'entreprise et notamment ceux sur lesquels la proportion homme/femme est déséquilibrée.	Nombre d'actions de communication réalisées.



¹⁵ Art. L.1142-4 du code du travail

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Susciter les candidatures internes et externes du genre sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	Mise en place d'un plan de communication vers l'extérieur (Écoles, Universités etc.) destinés à neutraliser l'image sexuée de l'entreprise et de ses métiers.	Évolution du pourcentage de candidatures du genre sous-représenté sur les postes visés.
	Organiser des journées portes ouvertes dans l'entreprise pour présenter les métiers aux collégiens et lycéens.	Nombre de journées portes ouvertes organisées et nombre de participants.
	Rédiger, dans les contrats commerciaux conclus avec des cabinets de recrutement et des entreprises de travail temporaire, un paragraphe réaffirmant l'engagement de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de mixité.	Nombre de contrats commerciaux conclus ayant intégré ce paragraphe, sur nombre total de contrats conclus.
	Participer / adhérer à des actions interentreprises, afin de mettre en avant les démarches de l'entreprise sur le thème de l'égalité professionnelle et de la mixité.	Nombre de participations / d'adhésions de l'entreprise à des actions interentreprises.
Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans l'entreprise	Rédiger dans chaque annonce d'emploi, un paragraphe réaffirmant les valeurs de l'entreprise et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité.	Nombre d'annonces d'emploi ayant intégrées ce paragraphe.

Domaine d'action

02

LA FORMATION



La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a supprimé toute possibilité de distinction entre les femmes et les hommes en matière d'accès à la formation.

De plus, depuis la loi du 4 août 2014, "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" entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue (cf. article L. 6313-1 du Code du travail).

L'accès, à la formation professionnelle est un élément clé permettant d'accroître l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

POINT DE VIGILANCE N° 1

Il apparaît important de développer les actions du domaine de la formation autour des deux axes suivants :

1. Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation (susciter des demandes de formation, diffuser l'offre de formation, proposer les actions de formation).
2. Mieux organiser les dispositifs de formation (lever des freins et les contraintes associés aux dispositifs de formation).

POINT DE VIGILANCE N° 2

Interdiction de toute mesure discriminatoire

Le plan d'action ne peut pas contenir d'objectifs de progression ou des actions qui écarteraient, directement ou indirectement, d'éventuels candidats aux dispositifs de formation.

POINT DE VIGILANCE N° 3

Une connaissance claire des nouveaux mécanismes de la formation professionnelle

Il apparaît important d'articuler le domaine de la formation professionnelle avec le déploiement du compte personnel d'activité (le compte personnel de formation, le compte personnel de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen) et l'entretien professionnel.

Le tableau ci-dessous donne des exemples d'objectifs de progression, d'actions et d'indicateurs chiffrés correspondants au domaine d'action relatif à la formation.

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Favoriser la réadaptation à leur poste de travail des salarié(e)s qui ont bénéficié d'une absence prolongée pour raison familiale (possibilité de déterminer une durée minimale d'absence)	Dans le cadre de l'entretien professionnel, déterminer d'un commun accord les formations dont le/la salarié(e) sera bénéficiaire dans l'année suivant son retour en poste au sein de l'entreprise.	Proportion de salarié(e)s revenant de congé familial et ayant suivi une formation au cours de l'année suivante.
Favoriser l'évolution professionnelle après une absence liée à la parentalité d'au moins 12 mois	Dans le cadre de l'entretien professionnel, déterminer en accord avec le/la salarié(e) la mise en place de périodes de professionnalisation.	Nombre de périodes de professionnalisation mises en place.



OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Faciliter l'accès et la participation à la formation des salarié(e)s en charge de famille	Inscrire dans les appels d'offres à destination des organismes de formation des clauses introduisant la prise en compte des contraintes familiales et l'égalité professionnelle.	Nombre d'appels d'offres ayant intégré ces clauses.
	Demander aux prestataires de formation d'introduire dans leur réponse une proposition sur site client et une proposition hors site afin de lever les contraintes familiales de l'accessibilité de la formation.	Nombre de réponses d'organismes de formation intégrant une proposition sur site /hors site.
	Développer l'utilisation du e-learning (MOOC...).	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de cette prise en charge et nombre de formations organisées tenant compte de ces impératifs.
	Établir mensuellement / annuellement une liste des formations proposées par l'entreprise, à destination des salariés (moyen de communication par affichages / intranet etc.).	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une formation proposée sur la liste.
Développer le professionnalisme des managers afin d'optimiser l'adéquation entre le besoin de formation des collaborateurs et les formations proposées	Création de communications/ formations/groupes de travail à destination des managers afin de les informer des facilités d'accès à la formation mises en place dans l'entreprise.	Nombre de communications/ formations/groupes de travail créés et nombre de managers ayant participé à ces groupes de travail.

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Informier et sensibiliser l'ensemble des salarié(e)s sur les enjeux de la mixité dans l'entreprise	Organisation de réunions, des moments d'échange, de sensibilisation, faire appel à des intervenants extérieurs (associations...) pour sensibiliser l'ensemble du personnel à la mixité et à l'égalité professionnelle.	Nombre de réunions organisées.
Développer la mixité des filières de formation et des métiers	Participer à des actions externes à destination des jeunes (collèges, lycées...) pour sensibiliser aux réalités des métiers des entreprises et à l'importance de la mixité (partenariat avec des associations, des pôles formation...).	Nombre d'actions auxquelles l'entreprise a pris part.



Domaine d'action

03

LA PROMOTION

PROFESSIONNELLE



La promotion professionnelle et le déroulement de carrière sont des axes forts de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. La loi « Rebsamen » a d'ailleurs intégré dans la base de données économiques et sociales le suivi de l'analyse des écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 1

Il apparaît important de développer les actions visant à faire progresser la promotion professionnelle autour des deux axes suivants :

1. L'accès aux dispositifs de promotion et au déroulement de carrière (susciter des demandes de promotion, diffuser les offres de promotion interne, proposer les actions de promotion).
2. L'organisation de la promotion (lever des freins et les contraintes associés aux changements de poste et de fonction).

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 2

Interdiction de toute mesure discriminatoire

Le plan d'action ne peut pas contenir d'objectifs de progression ou des actions qui écarteraient, directement ou indirectement, d'éventuels candidats aux opportunités d'évolution dans l'entreprise.

Le tableau ci-dessous donne des exemples d'objectifs de progression, d'actions et d'indicateurs chiffrés correspondant au domaine d'action relatif à la promotion professionnelle.



OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de promotion ouverte dans l'entreprise	Mise en place d'un module de communication ciblé permettant une meilleure visibilité des postes ouverts à promotion dans l'entreprise.	Nombre d'offres de promotion déployées sur ce module.
Susciter des candidatures du genre sous-représenté sur les postes, offerts en promotion, où il est sous-représenté	Proposition de formation adaptée au poste offert dans le cadre des entretiens professionnels réalisés par les managers/RRH.	Évolution du nombre de candidatures par genre.
	Mise en avant de la communication valorisant les succès de promotion dans l'entreprise.	Nombre d'actions de communication réalisées
Favoriser la mobilité professionnelle des collaborateurs	Mise en place d'actions d'accompagnement spécifiques et proportionnées afin de prendre en considération les contraintes familiales et les nouvelles responsabilités du salarié(e). Un échange spécifique peut être prévu dans la trame de l'entretien professionnel. ¹⁶	Évolution de la répartition des mobilités professionnelles par genre.
Favoriser les conditions de prise de poste faisant suite à une promotion professionnelle	Mise en place de mesures d'accompagnement interne (tutorat, parrainage, marrainage...).	Nombre de tutorats/parrainage/marrainage mis en place.

¹⁶ Voir : www.observatoire-metallurgie.fr/guides-rh/utilisation-et-support-de-l-entretien-professionnel

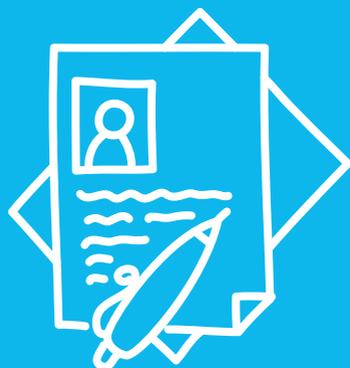
OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Assurer aux managers les outils nécessaires dans la conduite des entretiens professionnels	Mise en place d'actions de sensibilisation à la conduite des entretiens professionnels et une bonne prise en compte de l'égalité professionnelle et de la mixité.	Nombre d'actions de sensibilisation, et nombre de managers ayant participé à ces actions.
Anticiper les départs en congés familiaux afin de mettre en adéquation, dans la mesure du possible, les souhaits du salarié(e) et les perspectives d'évolution dans l'entreprise	À la demande du salarié(e), organiser un entretien avant un départ en congé familial.	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'un entretien.



Domaine d'action

04

LA QUALIFICATION



La qualification professionnelle se définit comme les fonctions réellement exercées par le salarié. Elle est notamment la conséquence de la formation (initiale ou continue), du niveau de diplôme, ou encore de l'expérience professionnelle acquise par le salarié.

De la qualification découle donc le poste tenu par le/la salarié(e) dans l'entreprise.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 1

Il apparaît primordial de considérer la qualification professionnelle comme un élément important de gestion des emplois et des compétences dans l'entreprise.

Dès lors l'ensemble des dispositifs de formation doivent permettre d'assurer une meilleure qualification des salariés.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 2

La qualification peut être considérée comme un intermédiaire entre la formation et la promotion professionnelle.

Ainsi dans le cadre des échanges entre le/la salarié(e) et son manager, notamment lors de l'entretien professionnel, il apparaît primordial que ce dernier soit formé à prendre en considération la thématique de l'égalité professionnelle.

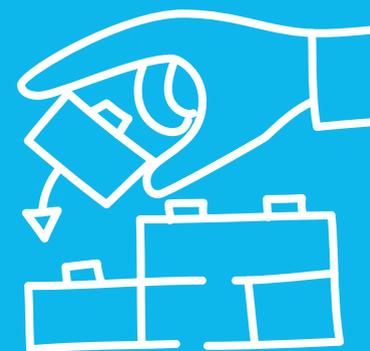
Le tableau ci-dessous donne des exemples d'objectifs de progression, d'actions et d'indicateurs chiffrés correspondant au domaine d'action relatif à la qualification.



OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Assurer le maintien de qualification des salarié(e)s à la suite d'une absence prolongée pour raison familiale (possibilité de déterminer une durée minimale d'absence)	Mise en place d'actions d'adaptation du salarié(e) aux évolutions de son poste de travail intervenues dès son retour de congé.	Nombre d'actions de formation destinées à assurer l'adaptation du salarié(e).
	Échanger avec le/ la salarié(e) lors de l'entretien professionnel de retour des formations qualifiantes réalisées par les salariés au même poste au sein de l'entreprise.	Nombre de salarié(e)s se portant candidat à ce type de formation à leur retour d'absence.
Favoriser l'accès des salariés à un niveau de qualification supérieur dans des proportions F/H équilibrées	Mise en place d'actions de formation permettant d'accéder à un niveau de qualification supérieur en vue de favoriser l'évolution professionnelle.	Nombre de salariés ayant bénéficié de formation qualifiante (CQP...).
Permettre une meilleure visibilité des qualifications requises au sein de l'entreprise et ses évolutions	Mettre en place un module permettant aux salarié(e)s d'avoir une vision dynamique des besoins de qualification de l'entreprise par poste de travail.	Nombre de postes pour lesquels le niveau de qualification a été identifié.
Permettre aux salariés les moins qualifiés d'acquérir une qualification professionnelle leur permettant d'accéder à des postes d'un niveau de classement supérieur	Mise en place d'un parcours de formation compatible aux besoins de l'entreprise à destination des salarié(e)s les moins qualifiés.	Nombre de salariés ayant bénéficié de ces parcours.

Domaine d'action
05

LA CLASSIFICATION



À ce jour, la classification professionnelle dans la métallurgie répond à un système spécifique. En aucun cas, le sexe n'est une référence pour classer les emplois.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 1

La hiérarchie des emplois découle de la classification déterminée au regard des critères classants suivants :

- Le niveau d'autonomie requis pour exercer l'emploi,
- Le type d'activité exercé,
- Les connaissances requises pour exercer l'emploi,
- Le niveau de responsabilité demandé pour tenir l'emploi.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 2

Le dispositif de classification de la Métallurgie est actuellement en cours de refonte.

Il apparaît, dès lors, nécessaire dans les accords intégrant ce domaine d'être vigilant compte tenu des évolutions conventionnelles à venir.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 3

L'entreprise doit être vigilante aux fiches de postes et de fonctions qui intégreraient des références sexuées.

Le tableau ci-dessous donne des exemples d'objectifs de progression, d'actions et d'indicateurs chiffrés correspondant au domaine d'action relatif à la classification.

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Favoriser une vision claire du dispositif de classification des postes dans l'entreprise	Mise en place, dans l'entreprise, de sessions d'information sur les métiers de l'entreprise et du dispositif conventionnel de classification.	Nombre de sessions de formation réalisées.
		Évolution du nombre d'hommes ou de femmes sur les niveaux de classement où ils sont sous-représentés.
Assurer une totale neutralité des acteurs de la classification dans l'entreprise	Mettre en œuvre des formations sur la classification à destination des RH et des managers intervenant dans la démarche de pesée d'emploi.	Nombre de managers/RRH formés sur le dispositif conventionnel de classification.
Permettre aux salariés les moins qualifiés d'acquérir une qualification professionnelle leur permettant d'accéder à des postes d'un niveau de classement supérieur	Mise en place d'un parcours de formation compatible aux besoins de l'entreprise à destination des salarié(e)s les moins qualifiés.	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de ces parcours de formation.
Permettre une meilleure prise en compte de la thématique de l'égalité professionnelle au regard du dispositif de classification	Mise en œuvre d'une cartographie de la classification des postes dans l'entreprise.	Nombre de postes intégrant cette cartographie.
	Développer une étude/analyse des postes et des classifications dans l'entreprise et des actions correctives nécessaires.	Nombre de postes analysés et d'actions correctives proposées.

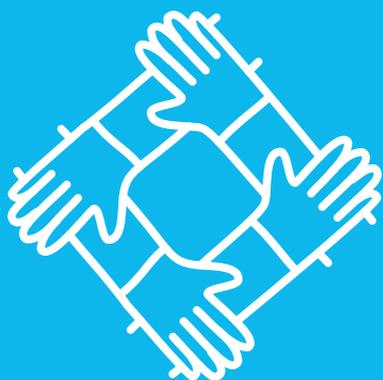


Domaine d'action

06

LES CONDITIONS

DE TRAVAIL



L'information relative aux conditions de travail relève de plusieurs sources d'information dans l'entreprise.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) constitue le socle de cette information. Par ce document l'employeur répertorie et évalue tous les risques professionnels susceptibles de porter atteinte à la sécurité des salariés.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié l'approche d'évaluation des risques professionnels en matière de santé et sécurité au travail, et demande désormais aux entreprises d'intégrer « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » (article L.4121-3 du Code du travail).

Encore plus récemment, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 32 a modifié les prérogatives du CHSCT, lequel a désormais pour mission de « contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux situations liées à la maternité ».

🔔 POINT DE VIGILANCE

Dès lors que ce domaine est abordé dans les accords ou les plans d'action, il convient de consulter le CHSCT avant toute signature et dépôt auprès de l'autorité administrative.

Le tableau suivant donne des exemples d'objectifs de progression, d'actions et d'indicateurs chiffrés correspondant au domaine d'action relatif aux conditions de travail.



OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Amélioration des conditions de retour à l'emploi après un congé parental d'éducation	Création du « temps partiel choisi » : possibilité offerte jusqu'au 6 ans de l'enfant (s'effectue dans les mêmes conditions que le temps partiel parental).	Proportion de salarié(e)s bénéficiant effectivement de ce système par rapport à ceux pouvant en bénéficier.
Favoriser la prise en compte par les managers du facteur égalité femmes/hommes dans la prise de poste	Intégration dans l'entretien annuel des managers de l'analyse de l'adéquation entre l'égalité professionnelle et les conditions de travail dans l'entreprise.	Nombre d'entretiens ayant intégré cette analyse par an.
Faciliter l'accès de tous les salariés à tous les postes de travail	Étude des postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les aménager, le cas échéant de lever les contraintes sexuées d'accessibilité.	Nombre d'études de postes réalisées et nombre de postes aménagés.
Travailler sur les représentations des métiers et des postes	Réaliser des actions de sensibilisation pour communiquer sur les modernisations technologiques effectuées et déconstruire les stéréotypes de genre (à l'intention des femmes et des hommes en interne et/ou des demandeurs d'emploi en externe).	Nombre de canaux de communication et d'information utilisés ainsi que le nombre de sessions de sensibilisation effectuées.
Assurer une meilleure prise en compte de la thématique de l'égalité professionnelle dans l'évolution des conditions de travail par la mobilité des salariés	Traiter en priorité les demandes de mobilité des salarié(e)s exposé(e)s à des conditions de travail identifiées comme " pénible " sur des postes à forte représentation féminine ou masculine.	Nombre de demandes de mobilité traitées.

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
S'assurer que l'organisation du travail prenne en compte la thématique de l'égalité professionnelle et de la mixité	Mettre en place un dispositif d'aménagements d'horaires (ex : horaires variables, télétravail, temps partiel annualisé, job sharing (partage volontaire d'un poste à temps plein, etc.) et permettre ainsi aux salariés d'aménager leurs horaires en fonction de leurs contraintes personnelles, tout en tenant compte des nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.	Nombre de dispositifs d'aménagements d'horaires mis en place Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de ces dispositifs Nombre de personnes en télétravail.
	Développer l'utilisation des nouvelles technologies, afin d'éviter au maximum des déplacements professionnels.	Nombre de téléconférences mises en œuvre.
Améliorer les conditions de travail de postes nécessitant des manutentions manuelles de charges	Effectuer des études de faisabilité d'automatisation ou d'aménagement par la mise en place d'outil d'aide à la manutention.	Nombre d'études déployées par poste au sein de l'entreprise.
Susciter une meilleure interaction entre le salarié et les services de santé au travail dans l'évaluation des contraintes sexuées des postes de l'entreprise	Mise en place d'un plan de communication à destination de l'ensemble des salarié(e)s présentant les nouvelles spécificités d'organisation des actions de la médecine du travail.	Nombre d'actions de communication réalisées au cours de l'année.



Domaine d'action

07

LA SANTÉ

ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



La santé et la sécurité au travail est un nouveau domaine d'action introduit par la loi du 4 août 2014, lequel peut être associé au domaine des conditions de travail.

La santé et la sécurité au travail ne se limite pas à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elle est beaucoup plus étendue et concerne tous les risques auxquels le salarié peut être exposé au travail, y compris les risques psychosociaux. Il s'agit d'une obligation de résultat, et non pas simplement d'une obligation de moyens.

Pour respecter son obligation, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il doit :

- conduire des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- mener des actions d'information et de formation de ses salariés sur la santé et la sécurité,
- mettre en place une organisation et des moyens de travail adaptés.

Les actions mises en œuvre concernent aussi bien les femmes et les hommes et intègrent désormais « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » [article L.4121-3 du Code du travail].

🔔 POINT DE VIGILANCE

Dès lors que ce domaine est abordé dans les accords ou les plans d'action, il convient de consulter le CHSCT avant toute signature et dépôt auprès de l'autorité administrative.

Le tableau suivant donne des exemples d'objectifs de progression, d'actions et d'indicateurs chiffrés correspondant au domaine d'action relatif à la santé et la sécurité au travail.



OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Susciter une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail par la thématique de l'égalité professionnelle	Mettre en place des groupes de travail avec les acteurs du dialogue social afin d'identifier l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe dans l'entreprise.	Nombre de groupes de travail effectués dans l'entreprise.
Assurer l'articulation entre la thématique de la santé et la sécurité au travail et de l'égalité professionnelle dans l'entreprise	Sélectionner et relayer les campagnes institutionnelles de communication relatives à la santé et la sécurité dans l'entreprise.	Nombre de campagnes de communication relayées.
Permettre aux salariés une meilleure connaissance de certaines pathologies de plus en plus courantes dans l'entreprise	Réaliser des conférences ou des communications sur certaines pathologies (surdité, TMS, troubles du sommeil, etc.) et leurs conséquences sur la santé et la sécurité au travail.	Nombre d'actions d'information réalisées au cours de l'année.
Valoriser l'accompagnement des services de santé au travail	Présenter à l'ensemble des salariés la réforme des services de santé au travail et ses conséquences sur leur suivi et leur accompagnement.	Nombre de salarié(e)s ayant participé à cette information.

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Assurer une meilleure implication des managers dans la santé et la sécurité au travail de leurs équipes	Formaliser dans le cadre de l'entretien professionnel un temps d'échange sur les besoins d'aménagement de poste et les contraintes rencontrées par le/la salarié(e).	Nombre d'entretiens ayant abordé cette thématique.
	Proposer un dispositif de formation à destination des managers sur la thématique de l'égalité professionnelle et de la santé au travail.	Nombre de managers formés.

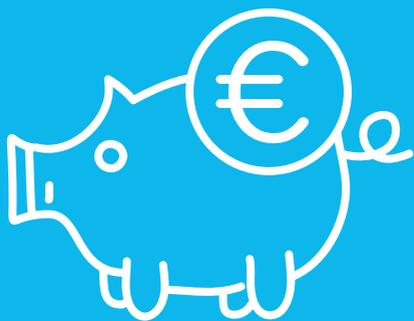


Domaine d'action

08

LA RÉMUNÉRATION

EFFECTIVE



La rémunération effective est constituée de l'ensemble des éléments suivants :

- du salaire de base ;
- des rémunérations variables ; des primes et gratifications récurrentes ;
- des primes et gratifications exceptionnelles (contractuelles, bénévoles) ;
- des avantages en nature ;
- des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jours fériés, etc.).

Dans les accords et les plans d'actions, les mesures relatives à la rémunération effective visent à réduire les différences de traitement que celles-ci relèvent de l'acte d'embauche ou du déroulement de carrière. Elles doivent également permettre de réduire voire même neutraliser l'impact de la parentalité sur la rémunération.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 1

Attention aux enveloppes dédiées dans le cadre des augmentations générales et individuelles.

Certaines entreprises, dans leur accord ou leur plan d'action, ont introduit des enveloppes d'augmentation dédiées aux femmes dans le cadre de l'enveloppe générale d'augmentation. Cette démarche, dont l'objectif vise à supprimer des écarts de rémunération non justifiés, constitue pour autant une discrimination positive.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 2

Vigilance à appliquer les dispositions légales concernant les augmentations dans le cadre des congés maternité



En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorable, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le tableau ci-dessous donne des exemples d'objectifs de progression, d'actions et d'indicateurs chiffrés correspondant au domaine d'action relatif à la rémunération effective.

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salarié(e)s à leur retour de congé parental d'éducation	Permettre aux salarié(e)s de bénéficier d'un mécanisme de compensation de leur perte de rémunération déterminé lors de l'entretien professionnel consécutif de la reprise.	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié du dispositif.
Permettre une meilleure implication des hommes et des femmes dans leur vie parentale	Permettre aux salarié(e)s en charge de famille le jour de rentrée scolaire de bénéficier d'une absence autorisée ou d'une absence autorisée rémunérée. <i>(Modalités de mise en œuvre variable selon les entreprises)</i>	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de ce dispositif.

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de l'entreprise	Réalisation de contrôle périodique comparatif des salaires d'intégration.	Nombre de contrôle réalisés.
Neutraliser ou réduire l'impact de la parentalité sur la rémunération effective des salarié(e)s	Modifier le pourcentage de prise en charge par l'employeur des congés enfants malade.	Nombre de jours de congés enfant malade rémunérés.
	Réduire ou supprimer la période conventionnelle d'un an permettant de bénéficier des congés enfant malade.	Nombre moyen de jours enfant malade par salarié et par sexe.
	Élargir l'âge limite de l'enfant dans le cadre du bénéfice des congés enfant malade.	Nombre moyen de jour enfant malade par salarié et par sexe.
	Assurer le complément de salaire dans le cadre du congé paternité.	Nombre de jours de congés de paternité rémunérés.
	Assurer aux salarié(e)s un jour de congé supplémentaire rémunéré à 100 %, pour enfant malade	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié du congé supplémentaire.
Assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en matière de rémunération effective.	Réaliser des études/analyses des grilles de rémunération du marché et des métiers sur le bassin d'emploi en comparaison de ceux de l'entreprise afin d'évaluer la politique de rémunération.	Nombre d'études/analyses réalisés.





L'ARTICULATION ENTRE

L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

ET L'EXERCICE DES

RESPONSABILITÉS FAMILIALES



L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales ne visent pas exclusivement les actions liées à la parentalité. Ces actions doivent également permettre une meilleure prise en compte de la qualité de vie au travail et répondre aux nouveaux enjeux sociologiques notamment le vieillissement de la population active et des contraintes associées.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 1

Extension du champ de la négociation obligatoire

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a redessiné les thèmes de la négociation obligatoire. En effet, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail compte désormais 7 champs de négociation dont l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Il semble alors nécessaire dans l'accord égalité professionnelle Femme/Homme d'aborder de manière plus large l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale et de mener des actions sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

🔔 POINT DE VIGILANCE N° 2

L'expérimentation du don de jours de repos

La loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 a permis le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade. Le Code du travail ne prévoit aucune disposition quant aux modalités de mise en place du dispositif de don de jours de repos. Néanmoins, il conviendrait d'encadrer ce dispositif au moyen d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur compte tenu de l'impact du don de jours sur l'organisation du travail. Ce dispositif trouve tout son sens dans les



accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes associé au domaine de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Le tableau ci-dessous donne des exemples d'objectifs de progression, d'actions et d'indicateurs chiffrés correspondants au domaine d'action relatif à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Améliorer l'harmonisation des temps de vie	Mise en place d'une aide financière à la garde d'enfant (CESU).	Nombre de recours aux dispositifs.
	Mise en place d'une crèche interentreprises.	
	Mise en place d'une charte de temps afin d'éviter les réunions de travail avant 9 h, et après 18 h	Proportion de réunions tardives par rapport aux réunions du reste de la journée.
	Assurer une rémunération à 100 % du congé de paternité Maintenir une rémunération à 100 % des jours de congés pour enfant malade.	Nombre de jours de congés de paternité rémunérés. Nombre de jours de congés enfant malade rémunérés.
Améliorer les conditions de retour des salarié(e)s dans l'entreprise à l'issue des congés familiaux.	Fournir un espace (intranet, point d'affichage, club informel de parents, etc.) d'information et d'échange visant la garde d'enfants.	Nombre d'espaces dédiés à cet échange d'informations.

OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Améliorer les droits liés à la prise de congés familiaux¹⁷	Assurer aux salarié(e)s un jour de congé supplémentaire rémunéré à 100 %, pour enfant malade.	Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié du congé supplémentaire.
	Permettre aux salariés absents pour congés familiaux, qui le souhaitent, de maintenir le lien avec l'entreprise en leur fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres salariés(e)s (intranet, mails...).	Nombre de salarié(e)s ayant demandé le maintien du lien par rapport au nombre de salarié(e)s absents pour congé familiaux.
	Mettre en place une action de formation des managers à l'accueil d'une annonce de grossesse ou d'une demande de congé familial.	Nombre de sessions de formation organisées, et nombre de managers ayant participé aux sessions.
Permettre une meilleure anticipation de la gestion des compétences dans le cadre des congés familiaux¹⁸	Élaborer et communiquer auprès des managers sur les bonnes pratiques visant à préparer un départ pour congés familiaux.	Nombre de managers formés.
	Mettre à disposition des salarié(e)s un guide relatif aux démarches internes et externes à réaliser dans le cadre d'un congé familial.	Répartition homme/femme par congé familial.

¹⁷⁻¹⁸ Voir : www.observatoire-metallurgie.fr/guides-rh/comment-gerer-vos-absences-au-titre-de-conges-familiaux



OBJECTIF DE PROGRESSION	ACTIONS	INDICATEURS CHIFFRÉS
Faciliter la gestion de la parentalité au sein de l'entreprise Faciliter la gestion de la parentalité au sein de l'entreprise	Rédiger une charte dédiée à la famille et en assurer la communication auprès des salarié(e)s par tout moyen.	Nombre de moyens de communication mis en œuvre, et nombre de salarié(e)s ayant reçu communication de la charte.
	Mettre en place un dispositif d'aménagements d'horaires (ex : horaires variables, télétravail, temps partiel annualisé, job sharing (partage volontaire d'un poste à temps plein etc.) et permettre ainsi aux salarié(e)s d'aménager leurs horaires en fonction de leurs contraintes personnelles, tout en tenant compte des nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.	Nombre de dispositifs d'aménagements d'horaires mis en place. Nombre de salarié(e)s ayant bénéficié de ces dispositifs. Nombre de personnes en télétravail.
	Développer l'utilisation des nouvelles technologies, afin d'éviter au maximum des déplacements professionnels.	Nombre de téléconférences mises en œuvre.



CONCLUSION

Nous espérons que ce guide constituera pour les entreprises un support didactique et opérationnel permettant de faire du sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un sujet au cœur de l'entreprise.

Celui-ci a été conçu afin de lever les interrogations majeures issues des trop nombreuses dispositions légales et réglementaires sur le sujet.

Nous sommes aujourd'hui, compte tenu des dernières évolutions légales à un tournant intégrant dorénavant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la qualité de vie au travail.

Il appartient dorénavant aux entreprises, de structurer dans le cadre du dialogue social ces thématiques riches mais complexes.

ANNEXES

RÉFÉRENCES DES PRINCIPAUX TEXTES LÉGISLATIFS, RÉGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELS INTERPROFESSIONNELS ET DE BRANCHE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

◆ **Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel**

- **Article 16 de la loi (Modifie article L. 2232-12)** : relatif aux conditions de mise en œuvre et de validité des accords d'entreprise d'administration.

◆ **Décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel**

- Consultation annuelle sur la politique sociale : contenu des informations mises à disposition du comité d'entreprise qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.
- Indicateurs et objectifs de progression du plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Extension du champ du rapport de situation comparée et du rapport sur la situation économique de l'entreprise.

◆ **Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi**

- **Article 7 de la loi (Article L. 2314-24-1 et suivant, Modifie article L. 2314-11)** : représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales dans le cadre des élections professionnelles.

- **Article 18 de la loi (Article L. 2315 du CT)** : insertion des informations relatives à la traçabilité de l'égalité professionnelle dans la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

- **Article 19 de la loi (Article L. 2242-1 et suivants)** : redimensionne le cadre de la négociation annuelle et intègre une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

♦ **Ordonnance n° 2015-1628 du 10 décembre 2015 relative aux garanties consistant en une prise de position formelle, opposable à l'administration, sur l'application d'une norme à la situation de fait ou au projet du demandeur**

♦ **Loi n° 2014- 873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes vise à lutter contre les inégalités entre hommes et femmes dans les domaines publics, privés et professionnels.**

- **Articles 2 et 5 de la loi (modifient les articles L.2241-7 et L.3221-6 du CT)** : négociation quinquennale sur les classifications visant à réduire les écarts F/H à partir de la révision des critères d'évaluation des postes.

- Article L.2241-7 - Code du Travail (modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014) sur la révision des classifications.

- Article L.3221-6 - Code du Travail (modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014) sur les critères de classification.

- **Articles 3 et 4 de la loi (articles L. 2242-2 - 2242-5 - 2242-7 du CT)** : fusionnent le volet égalité salariale de NAO et la négociation égalité professionnelle. Si un accord est signé, l'obligation de négocier devient triennale et le suivi des mesures sur les écarts de rémunération et déroulement de carrière s'effectuent dans le cadre de la NAO sur les salaires.

- Article L. 2242-2 - Code du Travail (modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014) sur l'organisation de la négociation.

- Article L. 2242-5 - Code du Travail (modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014) sur le contenu de la négociation.

- Article L. 2242-7 - Code du Travail (modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014) sur le défaut d'initiative de l'employeur.

À défaut d'initiative de l'employeur, 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 du CT.

- **Article 6 de la loi (modifié à l'article L 6313-1 du CT)** : Inclusion dans les actions de formation professionnelle des 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 :

- Article L. 6313-1 - Code du Travail (modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014) sur les catégories d'actions de formation.

- **Article 16 de la loi modifie l'article 8 de l'ordonnance du 6 juin 2005 (relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics).**

Trois nouvelles interdictions de soumissionner, relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, sont instaurées.

1. Exclusions résultant d'une condamnation pour discrimination et méconnaissance de l'égalité professionnelle.

2. Exclusion liée à la violation de l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle.

3. Extension des nouvelles interdictions aux contrats de partenariat de l'Etat et de ses établissements publics.

- **Article 19 de la loi (modifié aux articles L.2323-47 et 2323-57)** : l'introduction de nouveaux indicateurs dans le RU et le RSC :

- Insertion du 9^{ème} domaine d'indicateurs et d'actions en santé et sécurité au travail

- Analyse des salaires et des carrières en fonction de l'âge, de l'ancienneté, du niveau de qualification et du sexe des salariés à poste équivalent.
- Évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans une même entreprise.
- Article L. 2323-47 - Code du Travail (modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014) sur les informations annuelles
- Article L. 2323-57 - Code du Travail (modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014) sur l'emploi et la formation des femmes et des hommes
- **Article 20 de la loi (Modifié à l'article L. 4121-3 du CT)** : L'évaluation des risques tient compte désormais de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe
- Article L. 4121-3 - Code du Travail (Modifié par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014) Sur l'évaluation des risques

♦ **La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir**

- **L'article 6** concerne les entreprises de 50 salariés et plus et modifie l'article L.2242-5-1 du CT.

La priorité est donnée à la négociation collective : le recours à un plan d'action unilatéral dans les entreprises de plus de 300 salariés doit nécessairement être justifié par un PV de désaccord attestant de l'échec des négociations ou par un PV de carence attestant de l'impossibilité d'engager des négociations en l'absence de DS ou DP désigné (Art. L. 2242-5-1) :

- Article L. 2242-5-1 - Code du Travail (Modifié par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012).
- Précision du dépôt des accords et des plans d'action à l'Unité territoriale de la DIRECCTE (codifié à l'article L. 2323-47 et L. 2323-57 du CT).
- À défaut : une pénalité de 1 % des rémunérations, selon les efforts constatés et les motifs de défaillance.

♦ **Le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012** : relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

♦ **Le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011** : relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est pris en application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

♦ **La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010** portant réforme des retraites comporte des mesures relatives à l'égalité professionnelle. L'article 99 stipule que les entreprises d'au moins 50 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, ou à défaut par un plan d'action établi au plus tard au 1^{er} janvier 2012.

- L'article 99 prévoit la création d'une pénalité financière pour toutes les entreprises concernées qui n'auraient ni inclus de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans le rapport annuel au comité d'entreprise, ni conclu d'accord relatif à l'égalité professionnelle. Cette pénalité, égale au maximum à 1 % de la masse salariale nette, est fixée par l'autorité administrative en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

♦ **Le décret n° 2008-838 du 22 août 2008** relatif aux indicateurs figurant dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

♦ **La circulaire du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Circulaire précisant les modalités de mise en œuvre de la loi sur l'obligation annuelle de négocier, les aides financières de l'État en faveur de l'égalité professionnelle, l'amélioration des droits liés à la « parentalité » et sur une meilleure intégration de la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des institutions jouant un rôle important en la matière.

♦ **Le décret n° 2007-414 du 23 mars 2007 relatif aux modalités d'application de l'article L. 122-25-2-1 du code du travail**

♦ **Le décret n° 2006-1501 du 29 novembre 2006 relatif aux outils méthodologiques de suivi de l'application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Ce décret prévoit que le bilan des négociations conduites dans les branches et les entreprises afin de définir et programmer les mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (obligation triennale dans les branches, annuelle dans les entreprises, articles L.132-12-3 et L.132-27-2 du Code du travail) est établi par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur la base d'un bilan des accords signés et d'un tableau de bord défini par le décret.

♦ **Le décret n° 2006-1270 du 18 octobre 2006 relatif aux indicateurs permettant d'apprécier l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise**

Ce décret fixe la liste des indicateurs permettant d'apprécier l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale dans le rapport annuel sur la situation

comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

♦ **La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**

L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle est modifiée et renforcée.

♦ **La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social**

ajoute aux thèmes de la négociation obligatoire de branche la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation.

♦ **L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Concrétisant la concertation sur l'égalité professionnelle engagée par la ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle, cet accord se décline en plusieurs points : réduire les inégalités salariales, faciliter l'accès à la formation professionnelle pour les femmes, faire en sorte que la maternité ou la parentalité ne freine pas les évolutions de carrière, mettre fin au déséquilibre entre les hommes et les femmes lors de recrutements.

♦ **Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 portant application de l'article 1er de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et modifiant le Code du travail**

Ce décret complète la loi du 13 juillet 1983 qui obligeait le chef d'entreprise à soumettre, pour avis, chaque année, aux membres du comité d'entreprise un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

♦ **La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 - dite loi Génisson - Titre II - Articles 19 à 31**

La loi « Génisson » actualise et renforce la loi « Roudy » en définissant les axes de sa mise en œuvre, à la fois pour le secteur public et pour le secteur privé. Elle introduit pour la première fois, l'obligation de la négociation collective sur l'égalité professionnelle, ayant pour but de recenser et de tenter de remédier aux inégalités constatées.

♦ **La circulaire DRT n° 96-12 du 30 décembre 1996 relative à l'application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives.**

En application du principe d'égalité de traitement, la loi pose le principe de la nullité des clauses discriminatoires. Cependant, les partenaires sociaux peuvent négocier des mesures de rattrapage au seul bénéfice des femmes, afin d'établir une réelle égalité des chances entre hommes et femmes.

♦ **La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983** dite loi Roudy- est la première loi française concernant l'égalité professionnelle. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation.

♦ **La loi n° 80-545 du 17 juillet 1980 portant diverses dispositions en vue d'améliorer la situation des familles nombreuses**

Le congé maternité est prolongé à 16 semaines. La loi interdit à tout employeur de licencier une femme enceinte.

♦ **La loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

La première loi concernant l'égalité salariale est promulguée. Elle pose le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » en contraignant les employeurs, du secteur privé comme du secteur public, à une égalité de rémunération entre femmes et hommes.

www.observatoire-metallurgie.fr



Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications de la Métallurgie