

L'Egalité professionnelle : un enjeu économique et une responsabilité sociétale

Bretagne Ecobiz

CCI des Côtes d'Armor

Le 23 juin 2011



Perfégale

Isabelle GUEGUEN
consultante

Perfegal créé en 2005, cabinet spécialisé sur l'égalité professionnelle

- ❑ **la sensibilisation et la formation** des salariés, managers, dirigeants, élus, adhérents,... sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.
 - ❑ **des études et diagnostics** permettant de mesurer l'impact de des processus de gestion et d'organisation des ressources humaines (rapport de situation comparée), des politiques publiques ou des projets sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.
 - ❑ **du Conseil** pour mettre en œuvre un plan d'actions sur l'égalité femmes/hommes dans la politique de ressources humaines, dans les politiques publique ou projets en faveur de l'emploi, de l'insertion, de l'entrepreneuriat, appui à la candidature du label égalité...
- => Deux consultantes certifiées **évaluatrices pour le label égalité**, un nouveau **bureau à Marseille**

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a light green vertical bar and a dark blue horizontal bar that curves at its left end.

Égalité professionnelle : Le cadre réglementaire

La loi « Génisson » du 9 mai 2001

OBLIGATION POUR LES ENTREPRISES SOUMISES A LA NAO :

Négociation à partir d'un rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes (intégré dans le rapport annuel sur la situation de l'entreprise pour les – de 300) qui reprend les éléments suivants:

- Conditions générales d'emploi
- Rémunération
- Formation
- Conditions de travail

Il constitue le fondement de la négociation collective. Présentés sous forme de données chiffrées par sexe et par catégorie socio professionnelle, des informations ou des indicateurs permettent que soit dressé un diagnostic précis et chiffré.

Obligation de remettre annuellement ce rapport

L'employeur est tenu de transmettre le rapport et les propositions qui en résultent :

- Au comité d'entreprise pour avis motivé
- Aux délégués syndicaux en vue d'une négociation

La non transmission du Rapport, constitue un délit d'entrave au fonctionnement du CE, sanctionné pénalement : un an d'emprisonnement et/ou une amende de 3750 €

LA NEGOCIATION

au niveau de la branche

- 1° **la négociation annuelle sur les salaires** et la négociation quinquennale sur les classifications prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle
- 2° les organisations liées par une convention de branche doivent **négozier tous les 3 ans** sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées

LA NEGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

- L'obligation de négocier vise toutes les entreprises dans lesquelles **une ou plusieurs sections syndicales sont constituées**, y compris celles de moins de 50 salariés où un délégué du personnel peut être désigné délégué syndical
- **Négociation annuelle** sur les mesures d'égalité – si accord périodicité portée à 3 ans
- **Une négociation « loyale et sérieuse »**
- **Une incitation forte à négocier:** les accords salariaux ne seront enregistrés que si des négociations ont été engagées.

La Loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006

Obligation de négocier la suppression des écarts de salaire au niveau branche et entreprise

- Un objectif était fixé en la matière, doublé d'un délai impératif de 5 ans pour l'atteindre
- Une incitation très forte à négocier: accords salariaux des entreprises ne seront enregistrés que si des négociations ont été engagées
- Dans les 3 ans, si nécessaire, il était prévu l'institution d'une contribution financière assise sur la masse salariale pour les entreprises qui n'auront pas ouvert de négociations

La Loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006

Le rattrapage salarial à l'issue du congé maternité ou adoption

La personne qui revient de congé maternité ou adoption a le droit de bénéficier :

- **des augmentations générales de salaire accordées durant son absence**
- **et de la moyenne des augmentations individuelles de salaires de sa catégorie ou à défaut de la moyenne de l'ensemble des augmentations individuelles de salaires.**

Possibilité de déroger au dispositif légal par un accord collectif qui soit aussi favorable

La Loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006

L'articulation des temps de vie

- Intégration d'indicateurs dans le RCS : les congés, l'organisation du temps de travail, les services de proximité
- Financement jusqu'à 50% du conseil externe en GPEC, intégrant des mesures en faveur de l'égalité et l'articulation des temps de vie (entreprises – de 300 salariés)
- L'augmentation de 10% de l'allocation formation pour financer les frais supplémentaires de garde d'enfants si accord branche le prévoit
- Un crédit d'impôt famille pour la formation des salariés venant d'un Congé parental.

La loi du 9 novembre 2010 (art 99)

- pérennise l'obligation de négocier sur les écarts salariaux H/F
- renforce et enrichit le RSC
- introduit l'obligation d'établir un plan d'action
- Renforce l'information des salariés
- Institue une pénalité financière en cas d'absence d'accord ou de plan d'action

La loi du 9 novembre 2010

Rappelle que les entreprises de + de 50 salariés doivent faire une analyse par catégories professionnelles de la situation H/F en matière de :

embauche

formation

promotion

qualification

classification

Condition de travail

rémunération

**Articulation entre
activité professionnelle
et responsabilité
familiale**

La loi du 9 novembre 2010

- **Obligation d'établir un plan d'action** pour assurer l'égalité professionnelle sur au moins 2 axes pour les entreprises de – de 300 salariés et 3 axes pour les + de 300.
- Après évaluation des objectifs et mesures prises l'année écoulée, le plan fondé sur des critères clairs précis et opérationnels détermine:
 - ❑ **les objectifs de progression pour l'année à venir**
 - ❑ **la définition des actions quantitatives et qualitatives, et l'évaluation de leur coût**
- Durée du plan d'action non définie

La loi du 9 novembre 2010

- Une synthèse du plan d'action comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs **définis par décret (à venir)** est :
 - portée à la connaissance des salariés par affichage ou tout autre moyen
 - communiquée à toute personne qui la demande
 - publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il existe

La loi du 9 novembre 2010

- **Pénalité financière fixée à un maximum de 1% de la masse salariale** pour les entreprises de 50 salariés non couvertes par accord (de branche ou d'entreprise) ou par un plan d'action (modalités définis par le décret à venir)
- **Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012**
- Pour les entreprise déjà couvertes par un accord ou un plan d'action, les dispositions relatives à la pénalité, au plan d'action, au contenu du rapport, à la synthèse du plan, entrée en vigueur à compter de l'échéance de l'accord ou du plan d'action

LES SANCTIONS

- Au civil devant le conseil de prud'hommes
- Au pénal pour discrimination en se constituant partie civile
- La non présentation du RSC et du RSE au CE est susceptible de constituer le délit d'entrave au CE
- Saisine de la HALDE (bientôt défenseur des droits)
- Pénalité financière

Les outils pour agir

**le diagnostic : le rapport de situation comparée
la sensibilisation et la formation des salariés et
managers**

**la signature d'un accord sur l'égalité
professionnelle définissant un plan d'action**

la mise en place d'indicateurs de suivi

la candidature au label égalité

Mais aussi

- Les aides au conseil ou aux entreprises (GPEC, collectivités locales,...)
- Les contrats mixité et égalité
- Le plan de formation des salariés
- Politiques européennes en faveur de l'emploi : le fonds social européen

LE RSC : un outil d'aide à la décision

Le RSC est un outil qui doit répondre aux trois objectifs suivants :

- **Mesurer** les écarts
- **Comprendre** les écarts : y-a-t-il inégalités ? Discrimination ?
- **Agir** : se fixer des objectifs de progrès et définir des actions à court et moyen terme

en s'appuyant sur le **dialogue social**

Ce diagnostic doit permettre aussi d'engager les **négociations annuelles obligatoires sur l'égalité salariale et professionnelle**, renforcée par la loi du 23 mars 2006.

Le RSC comporte les informations suivantes

- **Analyse des données chiffrées par sexe et CSP** en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective
- **Mesures prises** au cours de l'année
- **Objectifs et actions** pour l'année à venir
- **Explications sur les actions prévues non réalisées**

Document de référence :

Egalité professionnelle : mode d'emploi

Les indicateurs

Les indicateurs ont été modifiés par le décret 2008-838 du 22 août 2008 et sont applicables à partir du 1/09/2009. Certains vont être modifiés par le décret de l'article 99.

Le RSC se divise en deux parties : (voir document)

- **Les indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise**
 - **Conditions générales d'emploi**
 - **Rémunérations**
 - **Formation**
 - **Condition de travail**
- **Les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**
 - **Congés**
 - **Organisation du temps de travail dans l'entreprise**

Précision sur certains indicateurs

La CSP :

CSP/classification/métiers type : que choisir ?

→ **Les écarts par CSP** permettent de prendre la mesure des grands **effets de structures** : métiers exercés, fonctions occupées et d'analyser les obstacles à une plus grande mixité des emplois à tous les niveaux.

→ Les écarts par niveau de classification, par métier-repère, type d'emploi **permettent d'affiner l'analyse** sur lesquels les écarts éventuels se fondent. (étude de panel sur des postes similaires ou identiques).

L'analyse sur deux niveaux est demandé pour les rémunérations

- **Rémunération** : elle comprend les **salaires, les primes directement ou indirectement payées par l'entreprise, les avantages en nature**

Pourquoi ces indicateurs ?

Ils vont permettre de mesurer la situation comparée des femmes et des hommes et de mettre en évidence les situations problèmes

Ainsi les principaux **domaines de discrimination** dans l'emploi sont les suivantes :

- **Embauche et renouvellement de contrat (nature du contrat, annonce, cumul cdd..)**
- **Rémunération (primes notamment de pénibilité, accès au travail de nuit, avantages en nature, temps partiel, heures supplémentaires, impact de la maternité,...)**
- **Formation (accès, nature de la formation, coût, temps partiel...)**
- **Qualification (lien diplôme et emploi,...)**
- **Classification (reconnaissance de la technicité et de la valeur ajoutée des tâches, ...)**
- **Promotion professionnelle (prescripteur, lien avec la formation, temps partiel, ...)**
- **Déroulement de carrière (temps de passage d'une catégorie à une autre, plafond de verre, temps partiel...)**
- **Reclassement/mutation**
- **Licenciement**

Comprendre les écarts

Les écarts constatés sont-ils explicables ?

- Femmes et hommes occupent-ils
 - les mêmes métiers ?
 - Les mêmes fonctions hiérarchiques ?
- Cette situation est-elle liée à
 - Des **éléments extérieurs à l'entreprise** : l'orientation scolaire, le niveau de qualification des femmes, freins culturels chez les femmes,...
 - Des **éléments internes à l'entreprise** : conditions de travail (pénibilité, horaires de travail,...), historique, processus RH de promotion, d'accès à la formation,...

Voir les bonnes questions à se poser dans le guide
- Sur quels éléments pouvez-vous agir ? Que pouvez-vous améliorer ? La mixité des métiers, l'accès à la formation, la prise en compte de la parentalité,...

Les politiques d'égalité

- Objectif : réduire les écarts, les déséquilibres
- Deux démarches :
 - **L'approche spécifique** : l'action ou le projet ne va s'adresser qu'aux femmes – répond aux besoins des femmes
 - **L'approche intégrée** (gender mainstreaming) : va prendre en compte la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action à destination de tous. Cette action prendra en compte les éventuels déséquilibres pour y remédier. Action préventive et transversale.

Exemple

Diagnostic	Action	Démarche égalité F/H
Problème de recrutement dans les métiers techniques	Signature d'un contrat mixité	Action spécifique
	Orientation politique : 20% au moins de femmes chez les stagiaires accueillis par l'entreprise	Action intégrée <u>Condition de réussite</u> : partenariat avec les écoles et les institutions locales, stratégie de communication de l'entreprise (site Internet, facebook,...), ...
Constat d'inégalité de salaire femmes/hommes	Mise en place d'une enveloppe financière pour la résorption des écarts à destination des femmes	Action spécifique
	Travail sur les étapes clés du déroulement de carrière : recrutement, promotion, formation, parentalité	Action intégrée <u>Condition de réussite</u> : formation des managers, ...

Quelques définitions

- **Parité** : volonté politique d'assurer une répartition égale F/H dans leur représentation à différent niveau de la vie sociale, professionnelle, politique..
- **mixité** : volonté politique d'introduire une représentation d'un genre là où il n'est pas encore représenté : un groupe est dit mixte quand la catégorie sous représentée représente au moins 30% des effectifs.
- **Diversité** : concept d'origine américaine qui visait à mettre en valeur tous les talents à partir des différences visibles (de sexe, ethniques, etc..)afin de favoriser la créativité
- **Équité** : c'est une question de morale, ce qu'on estime être juste. Il s'agit d'un point de vue individuel
- **L'égalité entre les femmes et hommes** : *c'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée*
(Définition du Conseil de l'Europe)

Les enjeux économique d'une politique d'égalité professionnelle

- **Sécurité** : se mettre en conformité avec la loi et se prémunir des risques juridiques
- **Attractivité / fidélisation** : favoriser ses recrutements en développant une image positive auprès des candidat-es et la motivation des équipes par un cadre de travail harmonieux
- **Performance** : faire le choix de la compétence plutôt que de l'appartenance ou de la ressemblance.
- **innovation** : diversité des parcours, des formations. Une équipe « observatoire » des aspirations, des attentes, des besoins, des habitudes de consommation de toutes les tranches de la population qui sait réagir à un environnement en perpétuel changement.
- **Marketing social** : notamment vis-à-vis des grands donneurs d'ordre (marchés publics) et les grandes entreprises engagées dans la Responsabilité sociétale des entreprises

Égalité professionnelle et responsabilité sociale

Aspiration / besoin :

→ recherche d'équilibre entre vie personnelle et professionnelle tant pour les hommes que pour les femmes dans un contexte de

- biactivité généralisée dans toutes les CSP
- de diversité de composition des familles tout au long de la vie

→ l'égalité, une valeur fortement portée

- Voir sondage de ce jour
- Une demande de reconnaissance individuelle

Egalité professionnelle et RSE

Modification des pratiques

- en terme de management,
- de gouvernance (participation des femmes et accès équilibré aux responsabilités,...)
- d'organisation du travail (télétravail,...)
- de prise en compte de la parentalité

Sites internet utiles

- www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772
- www.egaliteprofessionnelle.org
- www.inegalites.fr
- www.boutique-certification.afnor.org/certification/label-egalite-professionnelle
- www.perfegal.fr
- www.halde.fr
- www.gref.bretagne.com

Merci de votre attention...

Isabelle GUEGUEN

Consultante en égalité
professionnelle et en innovation
sociale

Tel : 06.10.55.64.37

contact@perfegal.fr

www.perfegal.fr



Perfēgal