

COMMENT ÉLABORER LA STRATÉGIE D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DE L'ENTREPRISE ?

Qu'est-ce que la stratégie d'action égalité ?

A partir de l'analyse du diagnostic égalité, de l'index égalité et des clés de compréhension des écarts, vous pouvez identifier les domaines prioritaires dans lesquels votre entreprise peut progresser en termes d'égalité professionnelle et de mixité.

La stratégie d'action comprend les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le bilan des actions de l'année écoulée, celui de l'année précédente, l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs et l'explication sur les actions prévues non réalisées.

Elle intègre aussi les objectifs de progression pour l'année à venir, les indicateurs associés, la définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre, l'évaluation de leur coût et l'échéancier des mesures prévues.

La stratégie d'action ainsi élaborée est conforme aux dispositions relatives à l'accord ou au plan d'action égalité. Elle intègre la BDES de l'entreprise.

1. Sélectionner les champs de progression

➤ Au vu des conclusions de l'analyse des 9 champs du diagnostic égalité, il convient d'identifier et de sélectionner les domaines prioritaires de progression.

Pour rappel les entreprises de :

- moins de 300 salariés doivent sélectionner à minima 3 champs des 9 domaines d'action.
- 300 salariés et plus doivent sélectionner à minima 4 champs des 9 domaines d'action.

La rémunération étant un champ imposé par la loi, elle fait nécessairement partie du choix de l'entreprise.

Pour chaque champ choisi, elle se fixe donc des objectifs, met en place des indicateurs de suivi chiffrés et définit les moyens à mettre en œuvre sous forme d'une stratégie d'action sur chacun de ses 3 ou 4 champs. Cette stratégie d'action permettra ensuite à l'entreprise d'élaborer l'accord collectif ou le plan d'action.

L'entreprise doit viser à progresser dans chacun des champs, il convient ainsi de sélectionner les champs de faiblesse de l'entreprise. Ou à l'inverse les champs de force qui permettront de progresser plus rapidement.

2. Fixer les objectifs de progression et les indicateurs de suivi

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.

➤ Les objectifs permettent d'engager l'entreprise sur la durée.

Les indicateurs de suivi chiffrés permettent de mesurer les progrès réalisés par l'entreprise. Leur analyse conduit, si besoin, à réajuster les actions et les moyens mis en œuvre.



COMMENT ÉLABORER LA STRATÉGIE D'ACTION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DE L'ENTREPRISE ?

A savoir

Les femmes peuvent faire l'objet d'une discrimination positive (L1142-4 du code du travail).

Article L1142-4

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

- 1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- 2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- 3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Champs de progression	Exemple d'objectifs de progression	Exemple d'indicateurs chiffrés de suivi des objectifs de progression	Exemples d'actions à mener (mesures quantitatives et qualitatives)	Exemples de coûts et d'échéanciers des actions à mener
Embauche	<p>Faire progresser la part des femmes dans les métiers de conduite</p> <p>Susciter des candidatures internes et externes du genre sous-représenté sur les postes des métiers de conduite où il est sous représenté</p>	<p>8% de conductrices d'ici 3 ans (contre 5% à date)</p> <p>20% de femmes parmi les candidat.e.s reçu.e.s</p> <p>15% de femmes parmi les salarié.e.s embauché.e.s</p>	<p>Informers les partenaires RH de la stratégie d'égalité professionnelle de l'entreprise</p> <p>Mentionner systématiquement la politique d'égalité professionnelle de l'entreprise dans les offres d'emploi</p> <p>Mise en place d'un plan de communication vers l'extérieur (Écoles, partenaires etc.) destinés à neutraliser l'image sexuée de l'entreprise et de ses métiers.</p> <p>Rédiger des offres d'emploi « mixte »</p>	<p>Aucun coût financier</p> <p>Actions à mener à échéance du 4^{ème} trimestre</p>
Formation	<p>Adopter un plan de formation égalitaire entre les femmes et les hommes</p>	<p>La part des femmes ayant suivi une formation est égale à la part des hommes</p> <p>50% des salarié.e.s ayant suivi une formation sont des femmes</p> <p>50% du budget formation est consacré aux femmes</p>	<p>Former les personnels RH à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p> <p>Initier une campagne d'information sur les droits à la formation pour les salarié.e.s</p> <p>Aménager l'organisation des temps de formation au regard des contraintes familiales des salarié.e.s.</p>	<p>Coût à évaluer avec le prestataire de formation et l'OPCO Mobilités</p> <p>Actions à lancer au 2^{ème} trimestre et jusqu'à la fin de l'année</p>
Rémunération effective	<p>Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes</p> <p>Maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes</p>	<p>Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes égal à 0% (à temps de travail égal et à valeur de travail égale)</p>	<p>Provisionner un budget spécifique pour réduire les éventuels écarts de rémunération identifiés</p> <p>Instaurer un intéressement des managers sur leur contribution à faire progresser l'égalité salariale dans leurs équipes</p> <p>Garantir une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents.</p>	<p>Coût à évaluer avec le service gestion ou le comptable</p> <p>Actions à initier au début du 2nd semestre</p>

QUEL EST LE CADRE LÉGAL DE L'ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE, OU À DÉFAUT DU PLAN D'ACTION ?

L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à défaut le plan d'action, porte sur 3 ou 4 champs de progression au minimum au vu de l'analyse du diagnostic égalité.

- Pour chaque champ sont négociés des objectifs de progression, des actions et des indicateurs de suivi.
- 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.
- Chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes. Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur comité social et économique (CSE)...
- Il revient à l'employeur de prendre l'initiative et d'inviter les organisations syndicales à négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Rappelons que les délégué.e.s syndicaux.ale.s ont accès à la BDES de l'entreprise.
- Si un accord collectif sur l'égalité professionnelle est conclu, celui-ci est valable 1 an, (sauf si un accord d'entreprise a modifié la périodicité de la négociation en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail). L'accord égalité doit être déposé auprès de la DIRECCTE et du greffe du conseil des prud'hommes en version papier et numérique.
- L'accord égalité doit être porté à la connaissance des salarié.e.s. Il doit être mis à disposition sur le lieu de travail et faire l'objet d'un avis par affichage. Une synthèse de la stratégie d'action doit être affichée.

Trames d'accord collectif à télécharger :

- Entreprises de 50 à 299 salarié.e.s :
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/Fiche-Trame-accord-50a299-salaries.pdf
- Entreprises de 300 salarié.e.s et plus :
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/trame-accord-collectif-300.pdf

- En cas d'absence de délégués syndicaux, ou d'échec de la négociation de l'accord égalité, un plan d'action unilatéral doit être élaborer.

Pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s, l'échec des négociations doit être attesté par un procès-verbal. Celui-ci doit consigner les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend mettre en œuvre unilatéralement. Sa durée de validité est d'un an. Il est déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes.

En l'absence d'accord, la Négociation Annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires effectifs doit définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Trames lorsque la négociation n'aboutit pas :

- Trame de plan unilatéral pour les entreprises de 50 à 299 salarié.e.s :
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/Fiche-Trame-accord-50a299-salaries.pdf
- Trame de plan unilatéral pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s :
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/trame-plan-action-unilateral-300.pdf
- Fiche PV de désaccord (Obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s) :
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/08/Fiche-PV-Desaccord.pdf

> LES SANCTIONS ENCOURUES

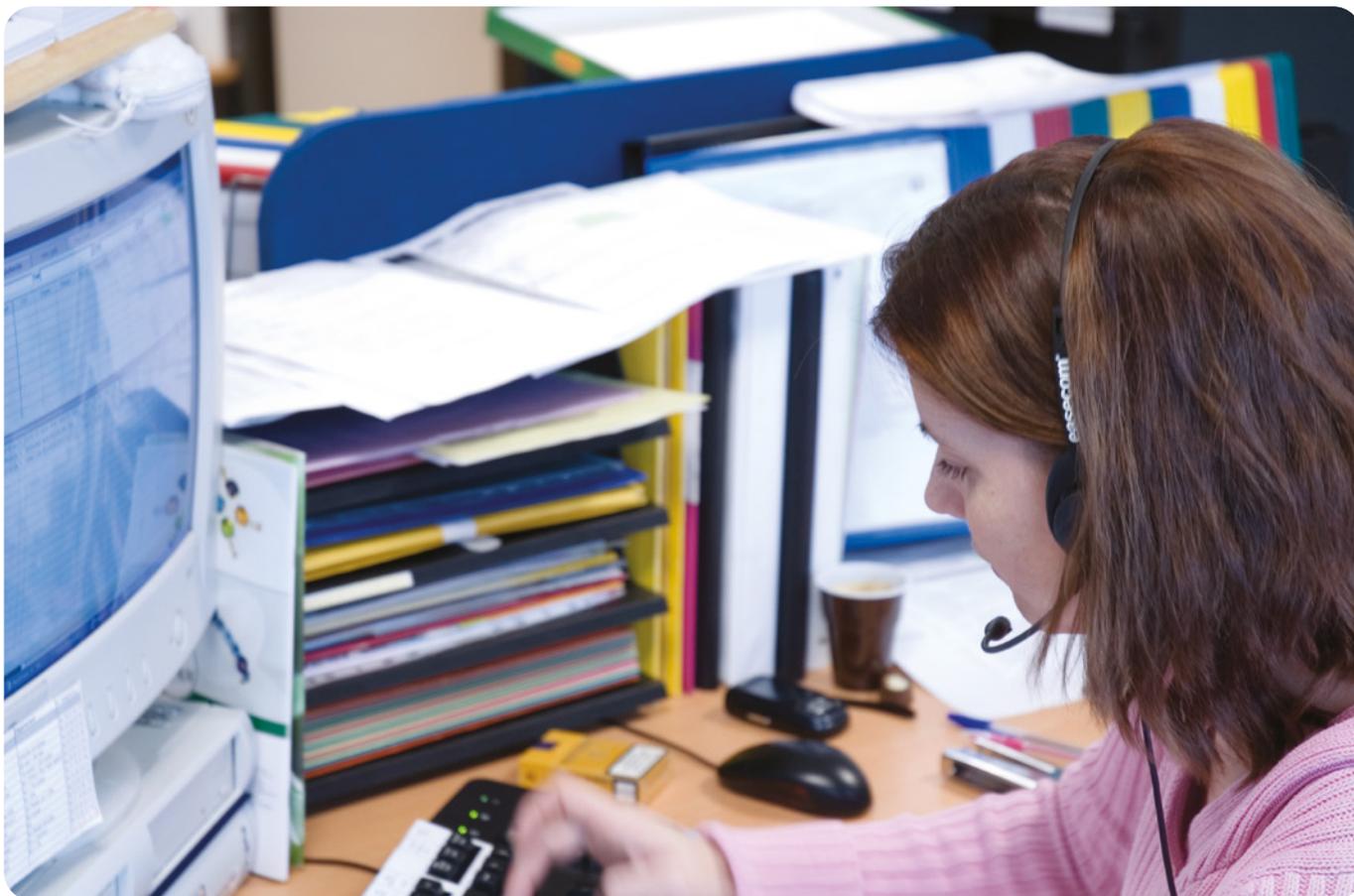
> Sanctions financières

Depuis 2013, des entreprises ont été sanctionnées pour défaut d'accord d'égalité professionnelle ou de plan d'action. Les sanctions peuvent s'élever à 1% de la masse salariale, soit plusieurs milliers d'euros mensuels. Elles interviennent après une mise en demeure de l'agent de contrôle de l'inspection du travail sans réaction de l'entreprise dans un délai qui ne peut être inférieur à un mois.

Lorsque « l'Index de l'égalité Femmes-Hommes » est inférieur à 75 points (sur 100), l'entreprise dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. A l'expiration de ce délai (soit, au plus tôt à compter du 1er mars 2022 pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés), si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière (qui ne peut se cumuler avec la pénalité précédemment mentionnée) jusqu'à 1 % de la masse salariale.

> Restrictions aux commandes publiques

Les entreprises qui ne remplissent pas leurs obligations de négocier sur l'égalité professionnelle ne peuvent pas soumissionner à un marché public ou une délégation de service public.



COMMENT ASSURER LE SUIVI DE L'ACCORD ÉGALITÉ OU DU PLAN D'ACTION ?

Un suivi de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou à défaut du plan d'action, est assuré de plusieurs façons complémentaires.

Le suivi des actions en faveur de l'égalité femmes hommes dans l'entreprise comporte 3 axes : la définition des modalités de suivi, la réalisation d'une synthèse du plan d'action et la promotion des actions. Les dispositions suivantes permettent notamment ce suivi.

La formalisation d'un calendrier annuel des actions de l'accord égalité ou du plan d'action

Voici, en exemple, un extrait du calendrier annuel des actions de l'entreprise de transport routier de marchandises prise en exemple.

EXEMPLE DE CALENDRIER ANNUEL DES ACTIONS DE L'ACCORD OU DU PLAN D'ACTION

ACTIONS PAR CHAMPS	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6	Mois 7	Mois 8	Mois 9	Mois 10	Mois 11	Mois 12
EMBAUCHE												
Informers les partenaires RH de la stratégie égalité de l'entreprise												
Mentionner systématiquement la politique égalité de l'entreprise dans les offres d'emploi												
Veiller à une mixité dans ses offres d'emploi												
FORMATION												
Former les personnels RH à l'égalité professionnelle femmes/hommes												
Initier une campagne d'information sur les droits à la formation pour les salarié.e.s												
Aménager l'organisation des temps de formation au regard des contraintes familiales des salarié.e.s												
RÉMUNÉRATION												
Provisionner un budget spécifique pour réduire les éventuels écarts de rémunération identifiés												
Instaurer un intéressement des managers sur leur contribution à faire progresser l'égalité salariale dans leurs équipes												
Garantir une égalité de salaire à l'embauche sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents												

Si votre entreprise compte moins de 300 salarié.e.s et qu'elle n'a pas mise en place de commission de l'égalité professionnelle, l'identification d'une personne en charge du suivi des actions est recommandée.



L'actualisation du diagnostic égalité

Le diagnostic égalité doit être actualisé chaque année en prévision de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Le diagnostic égalité constitue le socle du suivi annuel de l'évolution de la situation de l'entreprise en matière d'égalité.

La mise en perspective de l'accord ou du plan d'action et des résultats obtenus

Chaque année également, la bonne marche de la stratégie d'action égalité mentionnée dans l'accord égalité ou du plan d'action est à contrôler sur la base du diagnostic égalité annuel.

Il s'agit de :

- Faire un bilan des actions engagées au cours de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente,
- Faire une évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus,
- Apporter des précisions sur les actions initialement prévues qui n'auraient pas été réalisées.

En cas de décalage, il convient d'en tirer les conclusions :

- soit les actions prévues n'ont pas été mises en place,
- soit les actions ont été sous estimées,
- soit le contexte a évolué défavorablement.

Le suivi dans le cadre des Négociations Obligatoires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans les entreprises dans lesquelles un délégué syndical a été désigné, l'employeur devra engager au moins une fois tous les ans :

- Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Un accord conclu dans les conditions visées aux articles L. 2242-10 et suivants du Code du travail peut modifier la périodicité des négociations et la porter à 4 ans.

Le suivi dans le cadre de la consultation annuelle sur la pratique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi, avec notamment dans les entreprises de plus de 300 salariés, la commission égalité.

Un accord conclu dans les conditions visées à l'article L. 2312-19 du Code du travail peut porter à trois ans la périodicité des consultations.

Sous conditions de la conclusion d'un accord d'adaptation, la négociation sur l'égalité professionnelle peut être portée à 4 ans.

Promouvoir les actions en faveur de l'égalité femmes hommes

Une fois la synthèse des mesures définies dans le plan d'action réalisée, elle doit être affichée dans l'entreprise, diffusée sur le site Internet de l'entreprise et tenue à disposition de toute personne qui la demande.

