

QUELLES ACTIONS POUR ARTICULER RÉMUNÉRATION ET RESPONSABILITÉS FAMILIALES ?



La rémunération est l'un des champs de diagnostic et d'action défini par la loi en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur est également tenu de publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

La rémunération est un des sujets dans lesquels le secteur des transports et de la logistique peut progresser. Il est toutefois à noter que dans de nombreuses entreprises du secteur les inégalités salariales y sont inférieures à la moyenne nationale. Vous trouverez dans cette fiche-outil des idées d'action en matière de rémunération. Vous pouvez vous en inspirer pour faire progresser la mixité et l'égalité professionnelle dans votre entreprise, et nourrir votre stratégie d'action ainsi que votre accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Comment prévenir les inégalités salariales liées aux congés familiaux ?

> IDÉE D'ACTION N°1

Compléter les indemnités salariales

Aider au maintien de 100% du salaire net des salarié.e.s lors de leurs congés pour raisons familiales.

Lors de la prise de congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou de congés d'adoption, la sécurité sociale verse des indemnités permettant un maintien partiel du salaire des personnes. En étant vigilante aux dispositions légales et conventionnelles qui régissent cette pratique, l'entreprise peut choisir de verser des suppléments de rémunération qui complètent les indemnités déjà perçues.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à verser un complément de rémunération entre l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale et le salaire de base net des salarié.e.s en congé de maternité, de paternité, et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption. »

> IDÉE D'ACTION N°2

Cadrer l'absence parentale pour enfant malade

Prévoir des conditions de rémunération pour les parents en cas d'absence pour soin apporté à enfant malade de moins de 12 ans.

Les entreprises prévoient généralement des dispositions pour compléter le nombre de jours de congés pour enfants malades dont peuvent bénéficier les salarié.e.s de l'entreprise.

En complément de cette mesure, elles peuvent aussi réfléchir aux conditions de rémunération de ces jours de congés de manière à ne pas pénaliser les conditions salariales des employé.e.s qui éduquent des enfants en bas âge.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à rémunérer le parent d'enfant malade de moins de 12 ans à hauteur de x %, dans la limite de x jours d'absence par an. »

> IDÉE D'ACTION N°3

Cadrer le congé parental d'éducation à temps partiel

Proposer le financement du maintien des cotisations retraite pour les salarié.e.s en congé parental d'éducation à temps partiel.

Il s'agit de compenser la perte de financement des cotisations retraites dont souffrent les salarié.e.s en congé parental d'éducation à temps partiel. Cette action doit définir des limites de pourcentage du temps partiel et de durée (par exemple temps partiel à 80% et durée de 6 mois).

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à financer le maintien des cotisations retraite à 100% des salarié.e.s en congé parental d'éducation à temps partiel (temps partiel à x %, durée de y mois). »

> IDÉE D'ACTION N°4

Cadrer le congé parental d'éducation

Donner la possibilité aux salarié.e.s en congé parental d'éducation de bénéficier de certains avantages sociaux de l'entreprise.

Le maintien des avantages sociaux lors des congés parentaux d'éducation permet aux salarié.e.s de maintenir leur niveau général de rémunération.

Une telle démarche peut concerner notamment le maintien de la couverture santé des collaborateurs et des collaboratrices. Le maintien de la couverture prévoyance peut aussi être, par exemple, envisagé.

> L'intitulé dans l'accord égalité pourrait être :

« L'entreprise s'engage à maintenir les avantages de complémentaire santé et de prévoyance des salarié.e.s en congé parental d'éducation. »