

## COMMENT RECOURIR AUX CONTRATS DE MIXITÉ ?



La valorisation de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle lui permet d'en retirer des avantages économiques et sociaux complémentaires.

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » aide les entreprises au financement :

- soit d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle,
- soit de mesures en faveur de l'amélioration de la mixité des métiers.

Il est conclu au nom de l'État par le préfet de région et l'entreprise. Il précise :

- les engagements de l'entreprise et les modalités de contrôle de leur réalisation,
- le montant de l'aide de l'État et les conditions de son versement,
- les modalités d'évaluation et de diffusion de l'information sur les actions réalisées.

« Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes trouve son fondement dans l'article L. 1142-4 du code du travail qui autorise des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait dont font l'objet les femmes, par des mesures réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, et de l'amélioration des conditions de travail ».<sup>1</sup>

Il est particulièrement adapté au secteur du transport et de la logistique dans lequel les métiers sont parfois peu mixtes.

<sup>1</sup> Source <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/le-contrat-pour-la-mixite-des-emplois-et-l-egalite-professionnelle>

## Comment l'entreprise peut-elle monter un contrat de mixité ?

### Quels types d'entreprises sont éligibles ?

Toutes les entreprises sont éligibles aux contrats de mixité.

Aucune condition n'est liée à l'activité ou à l'effectif de l'entreprise.

### Quel est le niveau des aides ?

L'État prend en charge une partie du coût de la réalisation des actions éligibles.

Les niveaux de prise en charge maximum (déduction faite de la TVA) s'établissent de la manière suivante :

- jusqu'à 50 % pour les coûts d'investissement en matériel liés à la modification de l'organisation ou des conditions de travail,
- jusqu'à 50 % pour les coûts de formation ou de sensibilisation dans l'entreprise,
- jusqu'à 30 % des dépenses de rémunération des salarié.e.s bénéficiant des actions de formation ou de sensibilisation mises en place dans le cadre du contrat de mixité. Sont exclues de l'aide éventuelle, les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient les modalités, acquises par les salariés du fait de la réalisation du plan.

### A qui s'adresser pour en bénéficier ?

Le contact privilégié de votre entreprise est la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE).

Elle est présente au sein de votre préfecture de Région. Il est aussi possible de solliciter les Délégations Départementales aux Droits des Femmes et à l'Égalité.

Les coordonnées des DRDFE sont accessibles sur le site internet du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances : [www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

### Quelles sont les actions qui peuvent être co-financées ?

Les actions éligibles sont des mesures de formation ou d'amélioration des conditions de travail.

Vous pouvez envisager, par exemple, un contrat mixité dans le cas d'un investissement dans un équipement matériel permettant de réduire la pénibilité des activités de chargement, de déchargement ou de manutention afin de les rendre plus accessibles aux femmes. De même, les investissements pour des installations sanitaires ou des vestiaires peuvent être éligibles.

Vous pouvez aussi bénéficier de financements d'actions de sensibilisation ou de formation de femmes pour exercer un métier traditionnellement occupé par des hommes (conduite de véhicules, quai, maintenance des véhicules...).

### Quelles sont vos obligations contractuelles liées aux contrats de mixité ?

Comme pour toute aide publique, l'Etat établit des règles d'éligibilité et de suivi spécifiques.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise l'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur. Ceux-ci doivent avoir pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou l'établissement, ou de contribuer à développer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures mentionnées ci-dessus : sensibilisation, embauche, formation, etc.

L'entreprise doit avoir au préalable :

- Soit conclu un accord collectif comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Soit avoir adopté un plan pour l'égalité professionnelle ;
- Soit avoir adopté une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

Le comité social et économique (CSE) doit être tenu informé de l'exécution des engagements du contrat tout comme la Directe et le.la chargé.e de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité.

Les salarié.e.s bénéficiaires des actions doivent être en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou en mission intérimaire d'au moins 6 mois.

Cette aide n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique.

---

## À SAVOIR

Les enveloppes budgétaires dédiées aux contrats pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont limitées.

Il est donc conseillé de se manifester en début ou en fin d'exercice.

Par ailleurs, plus l'entreprise manifeste son intérêt pour le sujet de l'égalité professionnelle ou de la mixité et apporte les preuves de son engagement, plus elle a de chance d'obtenir une réponse favorable.

Vous pouvez consulter :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/le-contrat-pour-la-mixite-des-emplois-et-l-egalite-professionnelle>