

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.

