

VADEMECUM



sur **L'ÉGALITÉ**
professionnelle



Définitions et principes généraux	4
Qu'est-ce que l'égalité professionnelle hommes / femmes ?	4
Les principes de l'égalité professionnelle	4
Le dispositif égalité professionnelle	4
1^{re} étape : le diagnostic	6
Les éléments recherchés par le diagnostic	6
Les outils du diagnostic	7
L'outil du réseau ANACT-ARACT	8
2^e étape : la négociation collective	10
Les acteurs	10
Le rôle des NAO	10
3^e étape : l'élaboration de l'accord ou du plan d'actions 	11
Les 8 domaines d'action pouvant être abordés	11
4^e étape : la publicité et le suivi du plan d'actions 	12
La synthèse du plan d'actions 	12
La communication du plan d'actions	12
Le suivi du plan d'actions	13
Annexes	14

Qu'est-ce que l'égalité professionnelle hommes / femmes ?

C'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale). [©]Copyright Définition. Le site de l'égalité professionnelle : www.ega-pro.fr

Le réseau Anact-Aract soutient l'idée que la prise en compte des effets différenciés du travail sur la santé des femmes et des hommes, est un levier de progrès en matière d'égalité professionnelle, et profite au final à tous les salariés de l'entreprise.

Les accompagnements d'entreprises conduits par l'Anact et son réseau montrent que lorsque les démarches de prévention des risques professionnels s'attachent à prendre en compte les caractéristiques de populations au travail, et donc la question du genre, les problèmes sont plus finement diagnostiqués et font l'objet de mesures de prévention plus pertinentes.

Les principes de l'égalité professionnelle.

Toutes les entreprises  quel que soit leur effectif, sont tenues de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre (1).

L'égalité professionnelle se traduit par l'interdiction de toute discrimination au travail. Elle implique l'application par l'entreprise de plusieurs principes et obligations, afin de respecter l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. C'est notamment le cas en matière d'embauche (2), de rémunération (3), de formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement (4).

Le dispositif égalité professionnelle.

Le dispositif égalité professionnelle prévoit en particulier que les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues d'être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ou faute d'être parvenues à un accord avec les représentants des salariés, par un plan d'action défini unilatéralement par l'employeur. À défaut d'accord ou de plan, elles seront soumises à une pénalité à la charge de l'employeur (5).

L'élaboration d'un accord ou d'un plan pour l'égalité professionnelle doit être précédée d'un diagnostic, puis d'une négociation. La communication et le suivi de l'accord ou du plan doivent ensuite être réalisés.

Quatre étapes en tout sont donc nécessaires (cf. page 5 et suivantes).

Étape 1 : diagnostic

DEP (6)

RSC (7)

**Outils du réseau
ANACT-ARACT**



Étape 2 : négociation

Acteurs

Rôles du CE (8)

Rôle des NAO (9)



Étape 3 : élaboration de l'accord

Choix des domaines d'action

Indicateurs



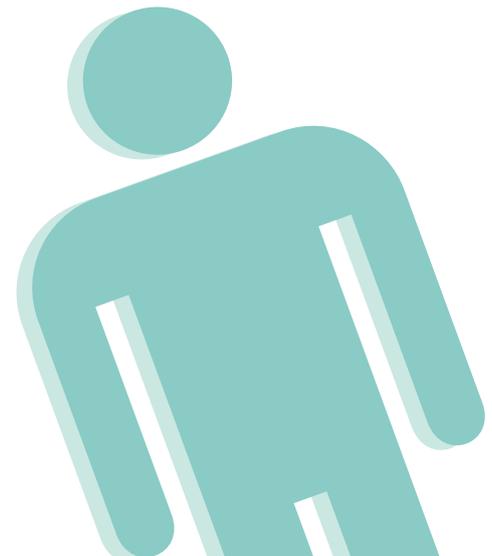
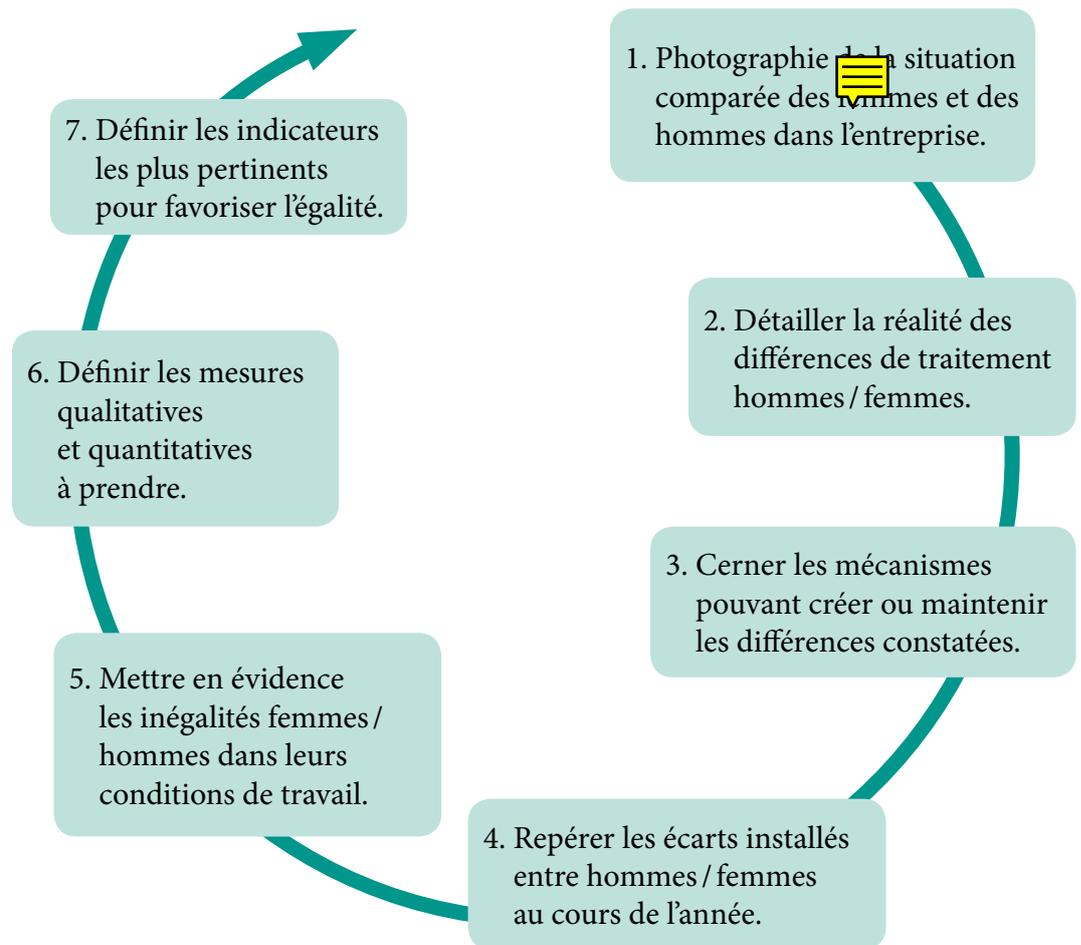
Étape 4 : publicité et suivi du plan d'actions

Synthèse Communication Suivi

LE DIAGNOSTIC

Outre la finalité de remplir une obligation légale, suivant l'analyse du réseau ANACT-ARACT, le diagnostic fournit aussi l'opportunité de disposer d'une photographie plus générale de l'entreprise.

Les éléments recherchés par le diagnostic.



Les outils réglementaires du diagnostic.

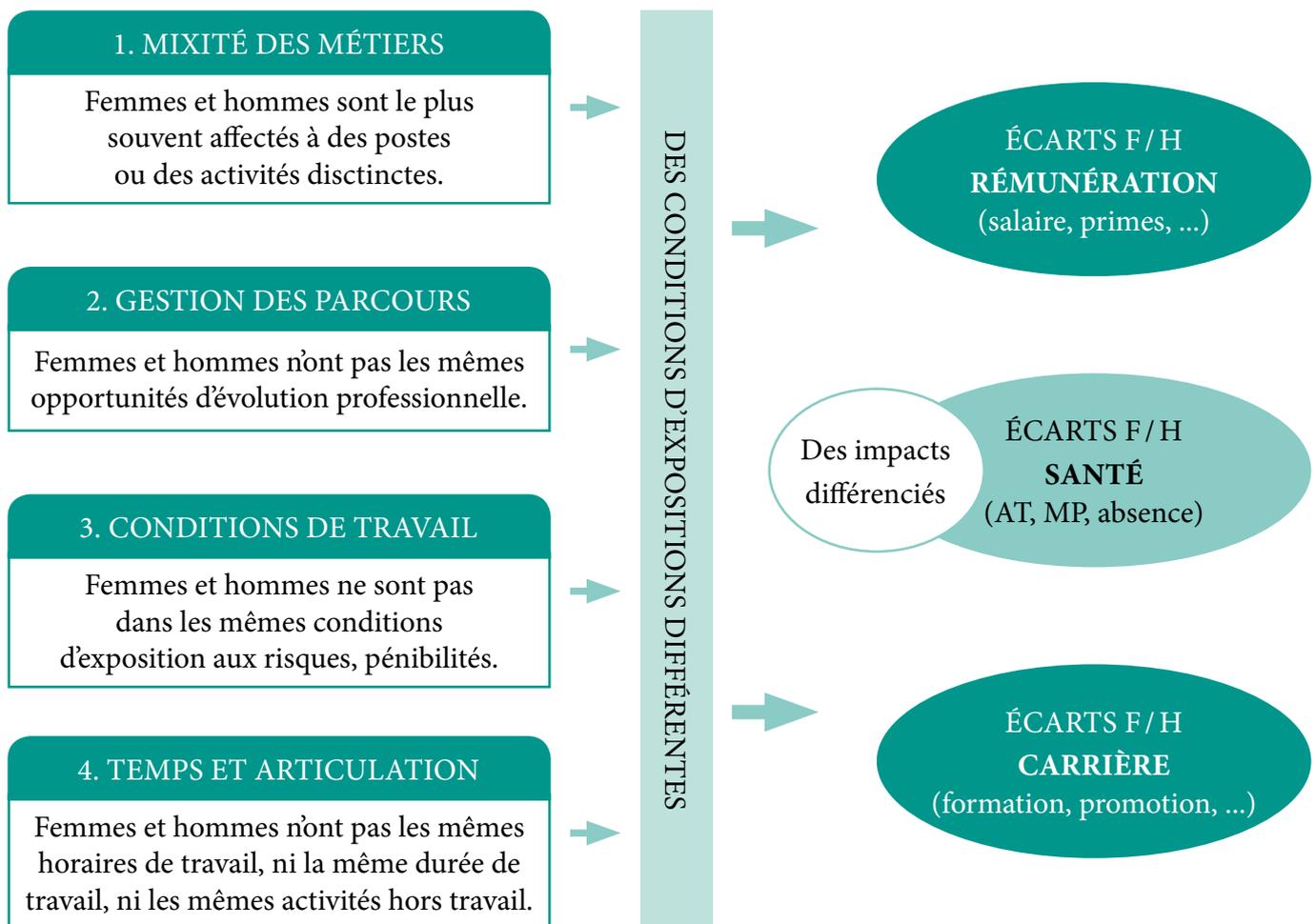
OBJECTIFS	OBLIGATIONS	RÉFÉRENCES
LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS		
Le Diagnostic Egalité Professionnelle (DEP)	Se doivent « de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre ».	Article L. 1142-5 code du travail
	Le site des déclarations sociales automatisées, dresse automatiquement un diagnostic par sexe de la situation en matière d'emploi et de conditions de travail, à partir des données déclarées dans les DADS de l'entreprise.	www.e-ventail.fr/ saisie sur DASNET
LES ENTREPRISES DE 50 A 300 SALARIÉS		
Le rapport unique	Un rapport annuel sur la situation économique (ou rapport unique), comportant notamment les informations relatives à la situation comparée des femmes et des hommes doit être établi.	Article L. 2323-47 code du travail
	Il comporte une analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.	Articles R. 2323-8 et R. 2323-9 code du travail
LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉS		
Le rapport sur la situation comparée (RSC)	Chaque année, elles ont obligation de réaliser un (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.	Article L. 2323-57 code du travail
	Le RSC est annuel et comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.	Article D. 2323-12 code du travail

L'outil du réseau ANACT-ARACT.

L'outil développé par le réseau ANACT-ARACT est disponible sur le site ministériel www.ega-pro.fr.

Il permet d'*ANALYSER LES INDICATEURS DU RSC ENRICHIS*.

LES 4 CAUSES DES ÉCARTS ENTRE FEMMES ET HOMMES.



LES CAUSES STRUCTURELLES DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, SANTÉ, CARRIÈRE DU RSC ENRICHIS (CAR INDICATEURS SANTÉ) SONT LES MÊMES.



L'outil ANACT-ARACT  permet aussi de mettre en lumière les causes structurelles des inégalités dans l'entreprise.

ALLER PLUS LOIN ➔ **une méthode du réseau ANACT-ARACT.** 

COMMENT RÉALISER UN « DIAGNOSTIC GENRE » ?

Comment se rendre compte de la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise ? Existe-t-il des différences et comment se logent-elles dans les conditions et l'organisation du travail ? Le réseau ANACT-ARACT propose un « diagnostic genre » en quatre axes qui met en visibilité les causes structurelles des inégalités dans l'entreprise, sur le plan de la rémunération, de la santé et de la carrière (comme les trois premières lettres de « rapport de situation comparée »). À la clé, une photographie révélatrice...

POINTS D'ATTENTION	INDICATEURS	
COMMENT LES FEMMES ET LES HOMMES SE RÉPARTISSENT-ILS SUIVANT LES DIFFÉRENTS MÉTIERS ?		
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Mixité des métiers : métiers à prédominance féminine et masculine. ➔ Degré de mixité global des emplois de l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • recensement des 5 métiers les plus occupés par des femmes ; • recensement des 5 métiers les plus occupés par des hommes ; • indicateur de mixité d'un métier : % de femmes (ou d'hommes) dans ce métier ; 	<ul style="list-style-type: none"> • ratio du nombre d'emplois mixtes sur le nombre d'emplois total ; • un emploi mixte peut être défini par l'entreprise comme comprenant entre 35 % et 65 % de femmes ou 30 % et 70 %.
COMMENT SONT VENTILÉES LES CONTRAINTES DE TEMPS DANS ET HORS TRAVAIL ENTRE FEMMES ET HOMMES ?		
<p>Durée de travail et temps partiel.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Horaires (travail posté, de nuit / week-end, soir, matin...). ➔ Conditions d'emplois. ➔ Articulation des temps. 	<p>Répartition Sexuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, nombre d'heures par semaine ; • des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, de nuit, horaires variables, travail atypique dont week-end ; 	<ul style="list-style-type: none"> • des effectifs selon les types de contrat des salariés ayant accédé à un temps partiel choisi dans l'année ; • des salariés à temps partiel choisi ayant repris un temps plein dans l'année ; • nombre de jours de congés paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
COMMENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL EXPOSENT DIFFÉREMMENT LES FEMMES ET LES HOMMES AUX RISQUES, AUX PÉNIBILITÉS ET AUX VIOLENCES SEXISTES ?		
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Sinistralité. ➔ Facteurs de risques et pénibilité. 	<p>Répartition Sexuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des accidents du travail, accidents de trajet, maladies professionnelles déclarées ; • des jours d'absence et / ou d'arrêts (hors maternité) selon le motif et la durée d'interruption ; 	<ul style="list-style-type: none"> • des jours d'absence pour enfants malades ; • du nombre de visites spontanées au SST ou au service social ; • des plaintes pour violences externes ou internes ; • des effectifs selon l'exposition aux facteurs de risques et / ou de pénibilité.
COMMENT LES CRITÈRES DE LA GESTION DES PARCOURS ET DES INTERRUPTIONS ONT-ILS UN IMPACT SUR LA CARRIÈRE DES FEMMES ET DES HOMMES ?		
<ul style="list-style-type: none"> ➔ Gouvernance de l'entreprise. ➔ Promotions des femmes et des hommes dans l'année. 	<p>Répartition Sexuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des effectifs du conseil d'administration, des instances représentatives du personnel, des candidatures aux élections professionnelles ; • des promotions : durée moyenne entre deux promotions ; 	<ul style="list-style-type: none"> • des mobilités internes à un niveau horizontal (changement de métier ou de service) ; • des effectifs selon les niveaux d'emploi définis dans les grilles de classification (conventions collectives) ; • des formations (durée, nature).

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les acteurs.

L'accord ou plan d'action  égalité professionnelle, se négocie avec l'ensemble des parties prenantes au sein de l'entreprise : équipe dirigeante, représentants du personnel, salariés dans les entreprises où il n'y a pas de délégué syndical (10).

Au moins une fois par an, le Comité d'Entreprise ou à défaut les délégués du personnel, doit (doivent) être consulté(s) par l'employeur sur la situation et les perspectives économiques, l'emploi et les qualifications ainsi que sur la situation comparée de l'emploi et de la formation des hommes et des femmes dans l'entreprise (11).

Dans les entreprises où sont présents au moins une section syndicale affiliée à une organisation syndicale reconnue représentative au niveau de l'entreprise et au moins un délégué syndical, l'obligation d'engager une négociation annuelle obligatoire (NAO) s'impose, et ce, quel que soit leur effectif.

L'égalité professionnelle entre nécessairement dans le champ couvert par la NAO.

Le champs de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

Dans les entreprises  où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les matières prévues par la loi.

(L. 2242-1 code du travail)

La négociation porte obligatoirement sur les mesures permettant d'atteindre les objectifs d'égalité professionnelle.

(L. 2242-5 code du travail)

La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes  fait obligatoirement partie de la négociation.

(L. 2242-7 code du travail)

Les NAO prennent nécessairement en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

(L. 2242-6 code du travail)

L'ÉLABORATION DE L'ACCORD OU DU PLAN D' ACTIONS

8 domaines d'action peuvent être abordés :

- ➔ pour les entreprises > 50 et < 300 salariés : au minimum 3 des 8 domaines d'action ;
- ➔ pour les entreprises > 300 : au minimum 4 des 8 domaines d'action.

NB : le domaine de la rémunération est obligatoire afin de réduire les inégalités salariales.

Exemples de mesures à prendre :

Domaine	Objectifs	Actions	Indicateurs
Embauche	Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes	Assurer un équilibre des deux sexes dans les recrutements	Rapport nombre de candidatures féminines et masculines reçues et nombre de recrutements réalisés
	Recrutement non discriminant	Recherche mixte	Répartition des embauches/ Nombre de candidatures spontanées analysées
	Favoriser la prise de conscience, par les chargés de recrutement	Enjeux de l'égalité professionnelle	Nombre de formations/ Actions de sensibilisation/ Nombre d'acteurs formés
Formation	Egalité d'accès à la formation	Conditions d'accès identiques pour les hommes et les femmes	Répartition H/F des formations demandées et accordées
	Assurer le maintien de qualification des salariés après un congé familial	Actions d'adaptation du salarié aux évolutions de son poste de travail Proposer tutorat au retour de congé	Nombre d'actions de formation à l'adaptation du salarié aux évolutions de son poste de travail Nombre d'entretiens de tutorats mis en place
Promotion	Promouvoir l'évolution de carrière	Temps moyen entre 2 promotions identiques	Intervalle de temps entre deux indices
Qualification	Développer les formations diplômantes	Favoriser l'accès d'une catégorie de salariés	Nombre de formations Diplômantes
Conditions de travail	Réduire la pénibilité au travail	Mettre en place des mesures correctives pour les salariés concernés	Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre de salariés concernés
	Sensibiliser le CHSCT	Action interne et/ou externe de formation	% de membres du CHSCT formés - Inscription des risques dans le Document Unique
Rémunération et classification	Affirmer l'égalité poste = rémunération	Classifications et rémunérations identiques hommes/femmes	Actions favorisant l'égalité et visant à réduire les écarts des salaires à poste équivalent
Articulation vie professionnelle/ Responsabilité parentale	Organisation du travail	Flexibilité des horaires/ Accès au temps partiel choisi	% de salariés F/H en horaires atypiques
		Limiter les réunions matinales et trop tardives	Indicateur d'amplitude de la journée de travail
Classification	Revoir les grilles de classification	Comparer les évolutions des grilles des emplois à prédominance masculine et féminine	Évolution du nombre d'hommes ou de femmes sur les niveaux de classification où ils sont sous-représentés

LA PUBLICITÉ ET LE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS

L'accord égalité et le plan d'action doivent faire l'objet d'une communication interne et externe, en amont et en aval.

La synthèse du plan d'actions

Une SYNTHÈSE du plan d'action doit obligatoirement être réalisée. Elle comprend au minimum les indicateurs suivants portant sur la situation respective des femmes et des hommes, par catégories professionnelles :

durée moyenne
entre deux promotions

objectifs de progression et actions,
accompagnés d'indicateurs chiffrés

exercice de fonctions
d'encadrement ou décisionnelles

salaire médian
ou salaire moyen

La communication du plan d'actions.

Le dépôt et la publicité sont obligatoires et réalisés par différentes voies.

AFFICHAGE

Interne

DÉPÔT À LA DIECCTE (12)

Réglementaire

SITE INTERNET
DE L'ENTREPRISE

Institutionnelle

À DISPOSITION
DE TOUTE PERSONNE
LE DEMANDANT

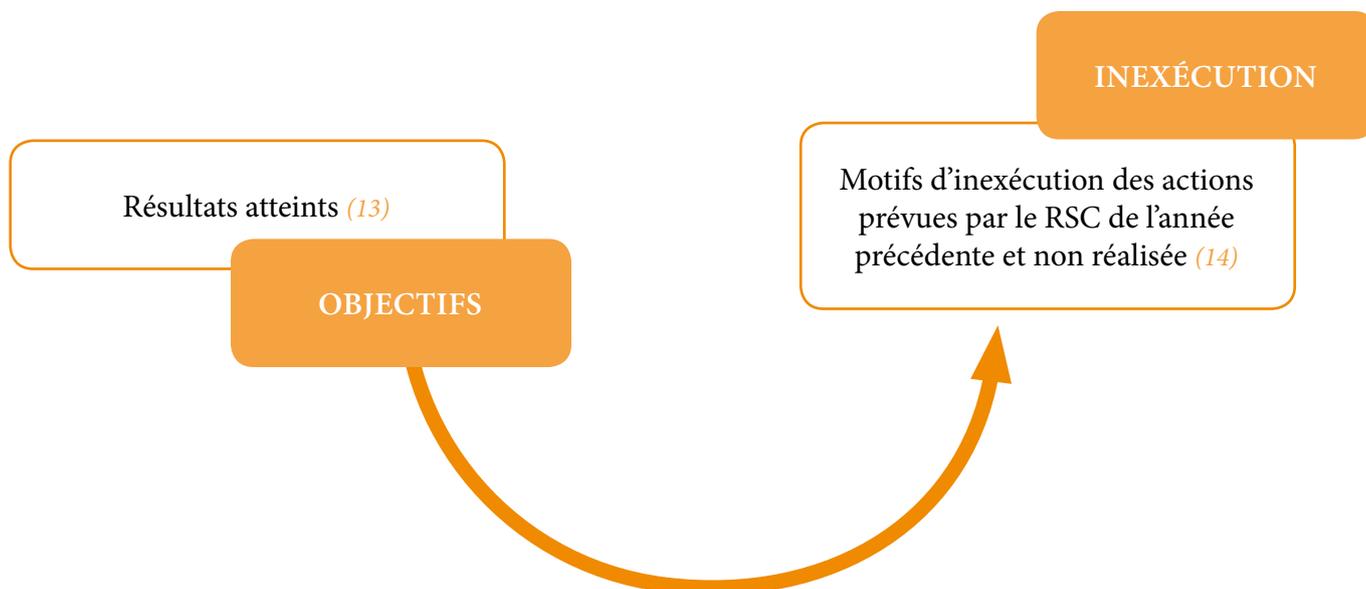
Public

TOUT AUTRE MOYEN
ADAPTÉ

Libre

Le suivi du plan d'actions.

L'atteinte ou non des objectifs fixés dans l'accord ou le plan, doit faire l'objet d'un suivi effectif.



Pour aller plus loin :

GUADELOUPE.ARACT.FR
ARACT GUADELOUPE
8-10, Jardins de Houelbourg
ZI Jarry
97122 Baie-Mahault
0590 60 73 82
guadeloupe-aract@anact.fr

DIECCTE de la Guadeloupe
Bisdary - Route des archives
97113 GOURBEYRE
0590 80 50 50 / 0590 83 10 34

Document réalisé avec le concours de :

anact

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Direction des Entreprises,
de la Concurrence,
de la Consommation,
du travail et de l'Emploi
de la Guadeloupe

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE
DES DROITS DES FEMMES

REGION
GUADELOUPE

Union Européenne
Fonds Social Européen

NOTES ET RÉFÉRENCES

Embauche

- (1) Article L. 1142-5 code du travail.
- (2) Sauf exceptions légales - R.1142-1 du code du travail : interdiction de mentionner, dans une offre d'emploi, le sexe (ou la situation de famille) du candidat recherché.

Interdiction de prendre en compte l'appartenance du candidat à l'un ou l'autre sexe comme critère de recrutement.

Interdiction de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse.

Doit être affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs aux discriminations prohibées.

Salaire

- (3) Obligation d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Article L. 3221-2 code du travail.

Vie au travail

- (4) Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanctions, mutation, licenciement, formation...) ne doit pas être fondée sur des critères discriminatoires (âge, situation familiale, mœurs...).

Sanctions

- (5) Pénalité jusqu'à 1% de la masse salariale, la fixation du taux prend en compte des motifs de défaillance (ex. bonne foi, difficultés économiques etc.). Article L2242-5-1 code du travail.

NOTES ET RÉFÉRENCES

Abréviations

- (6) DEP : diagnostic égalité professionnelle - voir détail p7.
- (7) RSC : rapport de situation comparée - voir détail p7.
- (8) CE : comité d'entreprise.
- (9) NAO : négociation annuelle obligatoire.

Acteurs

- (10) Article L.1142-5 code du travail.
- (11) Articles L. 2323-47 et L. 2323-57 code du travail.

Suivi

- (12) Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail.
- (13) Article L. 2323-58 code du travail.
- (14) Article L. 2242-5-1 code du travail.



