

Égal'♀♂Centre

**Egalité professionnelle
entre les femmes et les hommes :
négociations et plans d'action dans
des entreprises de la région Centre**

Focus sur 4 territoires





Sophie MOUNIER
chargée de Mission
Aract Centre

Pourquoi avoir réalisé une analyse des plans et accords ?

Tout débute avec la signature entre l'État et le Conseil Régional le 19 novembre 2012 de la Convention Cadre régionale pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle identifie la région Centre comme un territoire d'excellence expérimental.

4 territoires sont sélectionnés pour déployer des actions spécifiques en lien avec l'égalité professionnelle (Image 1. Page 4) :

- * Bourges
- * Châteauroux / La Châtre / Le Blanc
- * Tours
- * Montargis.

Retenue sur ce projet parmi les acteurs régionaux, l'Aract Centre s'est vu confier différentes missions, dont l'analyse des accords et des plans d'action signés par les entreprises ayant un effectif compris entre 50 et 250 salariés.

Objectif : repérer et valoriser les bonnes pratiques avec un centrage spécifique sur le développement des carrières professionnelles, l'articulation des temps et le congé parental.

Sur combien de dépôts porte votre étude ?

L'étude menée sur les 4 territoires repose sur 186 dépôts effectués entre 2011 et 2013, répartis en 77 accords et 109 plans d'action unilatéraux en faveur de l'égalité professionnelle (Tableau 1. page 4).



Graph 1. Répartition des accords et des plans territoires de l'expérimentation.

De quels secteurs proviennent les entreprises signataires ?

Une seule entreprise du secteur primaire est dépositaire. 79 dépôts émanent du secondaire soit 42,47 %. Le tertiaire est le plus représenté avec 106 dépôts sur 186, soit 56,99 % (Tableau 2. page 4).

En ce qui concerne la différence entre les plans et les accords, si les entreprises du tertiaire déposent plus de plans d'action (68) contre 38 accords, les dépôts issus du secteur secondaire sont quasi identiques : 40 plans d'action et 39 accords (Tableau 3. page 4).

Les entreprises pouvaient se positionner sur 8 domaines d'action. Quels sont les plus représentés ?

3 se détachent nettement (Graph 2. page 3 et Tableau 4. page 5) :

- L'embauche (71,51 %)
- La formation professionnelle (65,59 %)
- L'articulation des temps (57,53 %).

Force est de constater que les choix des entreprises vont de la stricte application de la Loi (ce qui semble le minimum à respecter) à des approches plus innovantes.

Sur le premier domaine d'action, des entreprises réaffirment leur engagement au principe de non-discrimination à l'égard de l'un des deux sexes. Certaines proposent par exemple une sensibilisation des acteurs en charge du recrutement et des managers. Pour aller plus loin et attirer les femmes et les hommes dans les filières désertées, d'autres font appel à des partenaires de l'emploi, de l'éducation pour la promotion des métiers et filières et ainsi neutraliser certains stéréotypes.

En ce qui concerne le deuxième domaine, la formation professionnelle est primordiale pour maintenir l'employabilité des salariés dans l'entreprise et sur le marché du travail et ce, quel que soit leur sexe.

Bref rappel législatif

La loi Vautrin du 23 mars 2006 donne un délai de 4 ans aux entreprises pour conclure un accord collectif autour de l'égalité professionnelle. Cette loi engage également d'autres actions en faveur des femmes, comme la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les salariées (art. 7 à 20 de ladite loi).

En 2010, la réforme des retraites met en exergue de fortes inégalités sur le niveau de vie des femmes à la retraite. Fort de ce constat, le législateur impose aux entreprises via l'article 99 de la loi du 09 novembre 2010 (L. 2242-5-1 du Code du travail) l'obligation de conclure un accord collectif ou bien de construire un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle sous peine de sanction (1 % de la masse salariale).

Le décret du 18 décembre 2012 rend obligatoire le positionnement de l'entreprise sur un certain nombre de domaines d'action et impose celui de la rémunération. Les entreprises de moins de 300 salariés doivent s'engager sur 3 domaines au minimum dont la rémunération et celles de plus de 300 salariés sur au minimum 4 domaines (dont la rémunération). Les accords collectifs et plans en cours de validité ne sont pas impactés par cette mesure dans la limite d'un an pour les plans d'action et de trois ans pour les accords collectifs. Passé ces délais, les entreprises doivent se mettre en conformité.

Des entreprises mettent l'accent sur l'importance de l'entretien professionnel pour informer, échanger sur les dispositifs de formation mais aussi sur les besoins en formation des collaborateurs. Elles s'engagent sur l'égalité à l'accès à la formation et utilisent différents moyens, par exemple, des formations sur site en intra entreprise ou par e-learning.

Enfin, sur le domaine concernant l'articulation des temps, plusieurs axes majeurs sont mis en évidence tels que l'utilisation des nouvelles technologies pour limiter les déplacements professionnels via la visioconférence, le télétravail, ou encore la planification des réunions sur les horaires de bureau. Ces pratiques optimisent l'organisation professionnelle et personnelle. Les conséquences positives sont une baisse des coûts pour les salariés et les entreprises, donc plus de performance pour l'ensemble.

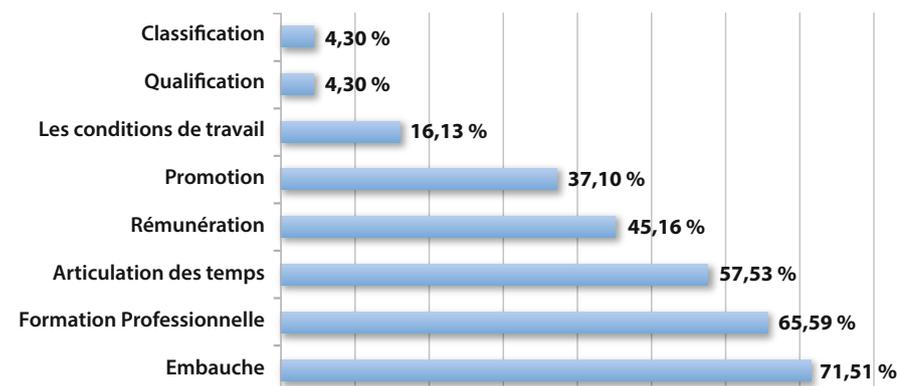
Comment évoluent les dépôts d'accords et de plans depuis 2011 ?

Au fil des années, les dépôts augmentent. De 40 en 2011, 65 en 2012, ils atteignent le nombre de 80 en 2013.

Si les accords étaient plus importants en 2011 et 2012, cette tendance à la hausse s'est inversée en 2013 par un fort dépôt de plans : 64 plans contre 16 accords (Tableau 5. page 5). (1 dépôt est antérieur à 2011 sur le Loiret).

Graph 2.

Les domaines d'action territoires de l'expérimentation



Sur l'articulation des temps de vie et le congé parental, que font les entreprises ?

107 entreprises sur 186 s'engagent sur l'articulation des temps. Parmi elles, 54 (soit la moitié) proposent un accompagnement au retour de congé parental (Tableau 7. page 5).

La première mesure citée est la rencontre du salarié avant et après son congé parental. Rendue obligatoire par l'article L1225-27 du Code du travail, cette rencontre a pour but de définir les projets des salariés et leurs besoins en formation pour reprendre leur poste dans les meilleures conditions possibles ou bien pour en changer. C'est aussi parfois l'occasion d'échanger sur un éventuel aménagement d'horaires. Les entreprises proposent aussi aux salariés la possibilité de conserver un lien pendant l'absence via un accès à l'intranet, à des revues.

Avez-vous relevé des démarches particulièrement innovantes ?

Toutenkamion, entreprise du territoire de Montargis a démontré une certaine application dans la réalisation de l'état des lieux. En effet, elle est l'une des seules, sur toutes les entreprises de notre étude, à avoir réalisé un plan d'action qui balaie l'ensemble des domaines d'action en s'appuyant, de plus, sur des données chiffrées.

design by **toutenkamion**

Elle valorise, entre autres, l'articulation des temps par une grande souplesse dans les horaires et les salariés disposent d'une large marge de manœuvre pour exercer leur activité professionnelle.



Voir loin, les pieds sur terre

Sur Châteauroux, CER France Indre a mené un diagnostic «Égalité» en s'appuyant sur des indicateurs chiffrés des 3 dernières années complété par une enquête interne sur les conditions de travail et la possibilité de mise en place du télétravail.



Dans le Cher, Pillivuyt, entreprise de porcelaine, systématise l'anticipation des départs en retraite.

Soucieuse de préserver son savoir-faire, elle monte ses salariés en compétence par le biais de formations et organise les binômes sur plusieurs mois, voire plusieurs années, pour assurer la transmission des savoirs d'expérience.



Sur Tours, Frans Bonhomme affiche la volonté de développer la mixité : plus de femmes sur des métiers à dominante masculine (magasiniers, chefs de dépôt, ...) et plus d'hommes dans les services administratifs. De la mixité à la parentalité ? Des hommes à temps partiel, en congé parental ...

Image 1.
Région Centre territoire d'excellence

Sur les territoires de l'expérimentation : quelques chiffres clés

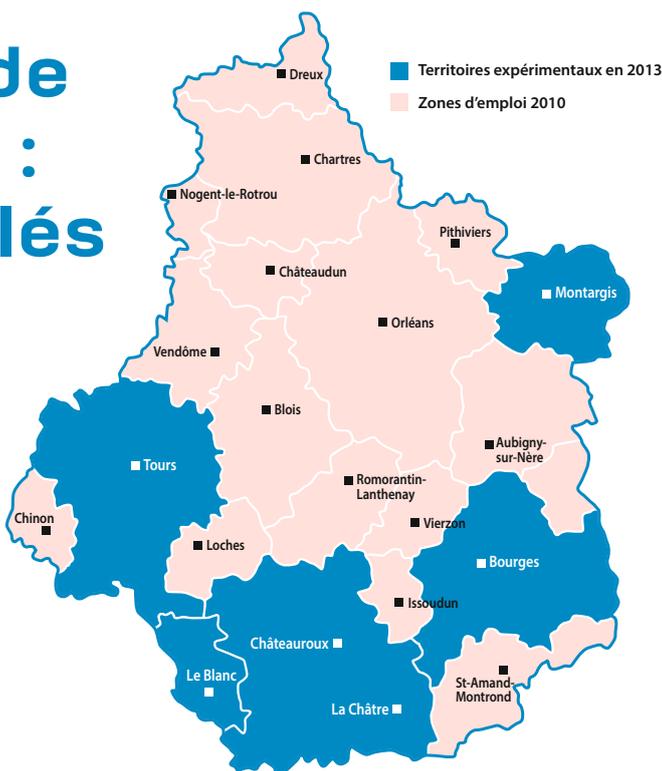


Tableau 1.
Les dépôts par territoire

Territoires	Accords	Plans	Total
18	15	24	39
36	15	12	27
37	44	69	113
45	3	4	7
total	77	109	186
%	41,40%	58,60%	

Tableau 2.
Les secteurs d'activités des entreprises dépositaires

Territoires	Primaire	Secondaire	Tertiaire
18	0	20	19
36	0	9	18
37	1	46	66
45	0	4	3
total	1	79	106
%	0,54%	42,47%	56,99%

Tableau 3.
Répartition des entreprises ayant déposé un plan ou un accord par secteur

Territoires	Primaire		Secondaire		Tertiaire	
	Accords	Plans	Accords	Plans	Accords	Plans
18	0	0	9	11	6	13
36	0	0	6	3	9	9
37	0	1	23	23	21	45
45	0	0	1	3	2	1
total	0	1	39	40	38	68
% / Total	0,00%	0,54%	20,97%	21,51%	20,43%	36,56%
% / Secteur	0,00%	100,00%	49,37%	50,63%	35,85%	64,15%

Tableau 4.

Les domaines d'action par territoire

Territoires	Embauche	Formation Professionnelle	Promotion	Qualification	Classification	Les conditions de travail	La rémunération effective	Articulation vie privée / vie pro
18	28	24	11	4	3	10	21	22
36	20	16	9	0	0	4	10	18
37	81	76	45	1	4	15	48	64
45	4	6	4	3	1	1	5	3
total	133	122	69	8	8	30	84	107
%	71,51%	65,59%	37,10%	4,30%	4,30%	16,13%	45,16%	57,53%

Tableau 5.

La Répartition des dépôts par année

Territoires	2011		2012		2013		TOTAL	
	Accords	Plans	Accords	Plans	Accords	Plans	Accords	Plans
18	5	5	7	7	3	12	15	24
36	6	1	9	8	0	3	15	12
37	12	8	19	14	13	47	44	69
45	2	1	0	1	0	2	2	4
total	25	15	35	30	16	64	76	109
%	13,51%	8,11%	18,92%	16,22%	8,65%	34,59%	41,08%	58,92%

Tableau 6.

Les syndicats signataires des accords

Territoires	CFDT	CGT	FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA
18	11	9	5	3	2	0
36	6	7	4	1	3	1
37	15	12	8	4	4	0
45	2	3	1	2	1	4
total	34	31	18	10	10	5

Attention, ce tableau n'est pas exhaustif. L'étude porte sur des territoires précis et des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés. De plus, certains accords ne mentionnent pas le nom du syndicat signataire.

Tableau 7.

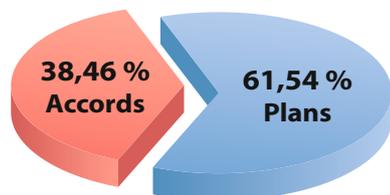
Le volet «Accompagnement au retour de congé parental»

Territoires	Articulation des temps	Accompagnement retour congé parental
18	22	10
36	18	9
37	64	31
45	3	4
total	107	54
%	57,53%	29,03%

Analyse des accords et plans

Zoom sur le territoire de Bourges

L'étude repose sur 39 dépôts répartis en 15 accords et 24 plans sur 114 entreprises potentielles (34,21%).



Graph 3. Répartition des accords et des plans territoire de Bourges

Les entreprises proviennent du secteur secondaire ou tertiaire avec une répartition quasiment identique, respectivement 51,28 % et 48,72 %.

Tableau 8. Accords et plans par secteur d'activité - territoire de Bourges

	Primaire	Secondaire		Tertiaire	
		Accords	Plans	Accords	Plans
Nb entreprises	0	9	11	6	13
% sur 39 dépôts		23,08%	28,21%	15,38%	33,33%
% sur secteur		45,00%	55,00%	31,58%	68,42%

Les domaines d'action les plus représentés sont : l'embauche, la formation professionnelle et l'articulation des temps. La rémunération arrive en quatrième position.

Tableau 9. Classement des domaines d'action - territoire de Bourges

Embauche	Formation Professionnelle	Promotion	Qualification	Classification	Les conditions de travail	La rémunération effective	Articulation vie privée / vie pro
28	24	11	4	3	10	21	22
71,79%	61,54%	28,21%	10,26%	7,69%	25,64%	53,85%	56,41%

L'embauche : 71,79 %

Les principaux engagements pris reposent entre autres sur :

- Le principe de non-discrimination : le même salaire que l'on soit une femme ou un homme, l'étude de candidatures féminines.
- Le développement de partenariats avec des écoles pour pouvoir favoriser la mixité de certains postes.
- La sensibilisation des équipes pour s'éloigner des stéréotypes de genre.
- La mise en place d'une charte de recrutement.

Les entreprises du Cher réaffirment leur engagement envers la non-discrimination lors de recrutements et mettent l'accent sur l'égalité des chances. Dans un souci de rendre mixtes leurs équipes, elles se rendent visibles lors de salons pour promouvoir leurs activités et les métiers.

Un travail de sensibilisation est également amorcé auprès des équipes pour les ouvrir davantage à la mixité.

La formation professionnelle : 61,54 %

Parmi les points abordés, il faut noter :

- Une équité d'accès à la formation quels que soient le sexe et le type de contrat de travail.
- Une contribution financière aux frais de garde des enfants pour répondre aux contraintes telles que les horaires, les déplacements, énoncés comme étant des freins à la formation.
- Une amélioration de l'employabilité via les périodes de professionnalisation pour les personnes les moins qualifiées.



- La réalisation d'un entretien professionnel avec sa hiérarchie pour définir les besoins en formation, suite à une longue absence ou non.
- La limitation des déplacements professionnels et la promotion de nouvelles technologies.

- La formation des managers à la diversité et à la gestion des équipes mixtes.

Ces entreprises ont un point en commun : celui de vouloir investir dans les ressources humaines, en développant la formation.

Privilégier les moments d'échanges pour détecter les potentiels, susciter les envies ou bien inciter ses collaborateurs à suivre des formations que ce soit sur site ou par d'autres moyens utilisant les nouvelles technologies sont les clés de la performance et de l'employabilité.

L'articulation des temps : 56,41 %

Les actions mises en œuvre sont :

- L'adaptation des horaires aux impératifs de la responsabilité familiale, par exemple la réalisation des réunions entre 9 h et 18 h.
- Le développement du télétravail.
- La mise à disposition de services d'aide à domicile.

Zoom sur le territoire de Bourges



- La création d'un guide sur la parentalité.

- L'encouragement au partage de la parentalité par des mesures spécifiques comme la rémunération à 100 % du congé de paternité.

- La réalisation d'un entretien au retour d'une absence supérieure à 3 mois et la possibilité de reprendre le même poste.

- Le maintien d'un lien entre l'entreprise et le salarié pendant son absence.

Comment concilier les temps de vie professionnels et personnels et de quelle manière répondre aux exigences des entreprises et des salariés ?

Tenir compte au mieux des impératifs de chacun semble possible. Les entreprises le prouvent par leurs propositions. Sur ce territoire, il faut souligner tout particulièrement la nouveauté qui réside dans l'incitation à la prise du congé de paternité et son indemnisation à 100 %.

Cet éventail de propositions est intéressant à condition de sortir des stéréotypes de genre. Or, si l'étude Orse, réalisée en 2012, montre que les mentalités masculines et les préjugés sur la condition féminine évoluent doucement, l'égalité de choix est encore loin.

La rémunération : 53,85 %

Le décret du 18 décembre 2012 mentionne l'obligation de choisir au moins :

- 3 domaines d'action parmi les 8 dont la rémunération pour les entreprises de moins de 300 salariés.

- 4 domaines d'action pour les plus de 300 salariés avec la rémunération effective comme domaine d'action obligatoire.

À travers les accords et plans d'action étudiés, des entreprises s'engagent sur une équité des salaires en prenant comme critères l'expérience et la qualification :

- La transparence et l'égalité des salaires à l'embauche.

- La rémunération en lien avec l'expérience, les qualifications et non le sexe.

- La revalorisation des salaires des personnes absentes pour congé de maternité, parental.

Ce domaine d'action incite les entreprises à mener une politique salariale pour résorber les inégalités.

Accompagnement au retour de congé parental

Sur les 39 entreprises, 22 ont choisi le domaine «articulation des temps» et parmi elles, 10 proposent un accompagnement au départ et au retour du congé parental (45,45 %). Cette disposition est également souvent mise en avant dans d'autres domaines comme la formation, la promotion.



L'évolution des dépôts :

Le nombre de plans et d'accords déposés en 2011 et 2012 est identique : 5 de chaque la première année et 7 la seconde. En revanche, 2013 enregistre une évolution significative. 12 plans d'action ont été déposés contre 3 accords.

Témoignage



«Avec un effectif féminin à hauteur de 60 %, nous avons souhaité ouvrir davantage à la mixité car, pour nous, c'est une valeur ajoutée plus qu'une contrainte».

Sylvia GARNIER
Responsable RH



www.centre.aract.fr/node/375

Zoom sur :

Le domaine d'action «Promotion» en 5^{ème} position (28,21%)

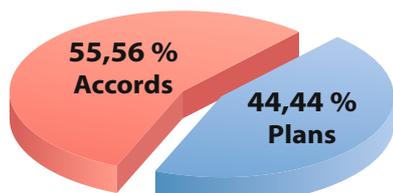
- Mise en place d'entretiens trimestriels pour détecter des potentiels évolutifs que l'on soit femme ou homme, parent ou non.
- Proposition de parcours professionnels et d'évolutions de carrière pour toutes et tous avec une incitation à la mobilité interne.
- Évolution de carrière équitable et promotion objective.

Des entreprises se préoccupent des trajectoires professionnelles de leurs collaborateurs, de leur parcours professionnels à l'intérieur de la structure. Y aurait-il de la part de certaines la volonté de fidéliser à nouveau leurs salariés ?

Analyse des accords et plans Zoom sur le territoire de Châteauroux / La Châtre / Le Blanc

Alors que le nombre potentiel d'entreprises était de 120, l'étude repose sur 27 dépôts répartis en 15 accords et 12 plans (22,50 %).

18 entreprises sont issues du secteur tertiaire (soit 66,67 % sur la totalité des dépôts) et 9 du secteur secondaire (33,33 %).



Graph 4. Répartition des accords et des plans territoire de Châteauroux / La Châtre / Le Blanc

Tableau 10. Accords et plans par secteur d'activité territoire de Châteauroux / La Châtre / Le Blanc

	Primaire	Secondaire		Tertiaire	
		Accords	Plans	Accords	Plans
Nb entreprises	0	6	3	9	9
% sur 27 dépôts		22,22%	11,11%	33,33%	33,33%
% sur secteur		66,67%	33,33%	50,00%	50,00%

Les domaines d'action les plus représentés sont : l'embauche, l'articulation des temps, la formation et la rémunération. Les domaines «qualification» et «classification» n'ont pas été retenus.

Tableau 11. Classement des domaines d'action - territoire de Châteauroux / La Châtre / Le Blanc

Embauche	Formation Professionnelle	Promotion	Qualification	Classification	Les conditions de travail	La rémunération effective	Articulation vie privée / vie pro
20	16	9	0	0	4	10	18
74,07%	59,26%	33,33%	0,00%	0,00%	14,81%	37,04%	66,67%

L'embauche : 74,07 %

Les principaux engagements pris reposent entre autres sur :

- L'objectivation et la transparence dans le mode de recrutement, avec la présence d'un jury mixte et l'élaboration d'une grille d'analyse des entretiens.
- L'engagement d'une représentation équilibrée des femmes et hommes lors des recrutements.
- Le rappel des mentions non discriminatoires.



- Un élargissement de la communication des offres d'emploi et un renforcement des relations avec les partenaires de l'emploi.
- Des actions de sensibilisation des services RH et des managers pour garantir l'égalité professionnelle.

Les entreprises se focalisent sur la partie non discriminatoire à l'embauche et tentent d'élargir leurs critères pour se donner les chances de capter le public sous représenté.

Ces items démontrent un véritable effort vers l'égalité professionnelle.

L'articulation des temps : 66,67 %

Parmi les points abordés, il faut noter :

- L'amélioration des conditions de retour à l'emploi d'un salarié après une longue absence grâce à un entretien afin de l'accompagner dans sa reprise d'activité.

- La sensibilisation des managers à l'articulation des temps.
- L'organisation des réunions sur les horaires de travail.
- Le droit d'évoluer professionnellement lorsque l'on est parent.
- L'aménagement ponctuel d'horaires.
- L'application du télétravail et l'utilisation de moyens technologiques comme la visioconférence.
- L'équité de traitement entre les effectifs à temps plein et partiel et la possibilité pour le temps partiel de cotiser comme un temps plein pour la retraite.
- La suspension du contrat de travail pour réaliser un projet professionnel de son choix.

- L'élaboration d'un questionnaire pour connaître les souhaits de chacun et trouver ainsi l'adéquation entre les envies des salariés et les contraintes de l'entreprise.

Zoom sur le territoire de Châteauroux / La Châtre / Le Blanc

Image 3. Territoire de Châteauroux /
La Châtre / Le Blanc



La formation professionnelle : 59,26 %

Les actions mises en œuvre sont :

- La réalisation d'un entretien professionnel à la suite d'une longue absence pour identifier les besoins en formation.
- L'égalité d'accès à la formation pendant les heures de travail.
- Le choix d'organismes locaux pour la réalisation des formations.
- Le développement de l'employabilité des femmes et des hommes par la formation.



- Les entretiens professionnels pour favoriser les départs en formation et promouvoir le CIF et DIF.
- Une aide financière à la garde des enfants au titre des frais occasionnés par la participation des parents à une réunion ou une formation.

Ces items proposent une large palette de possibilités pour favoriser un accès équitable à la formation professionnelle.

La rémunération : 37,04 %

Les mesures proposées sont :

- La réduction des temps partiels subis.
- Pour un même travail, un salaire égal et la mise en place d'une provision pour gommer les inégalités constatées.

• Pour un même niveau à l'embauche, la garantie d'un salaire équivalent entre les hommes et les femmes.

• Une revalorisation du salaire pour compenser l'absence d'augmentation due à une maternité ou à un congé parental.

• La rémunération basée sur des critères professionnels et non tributaires du temps partiel ou de l'exercice de la parentalité.

Cette volonté affichée de réduire les inégalités est positive.

Il serait intéressant de revenir vers les entreprises qui ont évoqué le gommage des déséquilibres pour voir comment elles ont procédé et le délai nécessaire pour y parvenir.

Accompagnement au retour de congé parental

Parmi les 27 entreprises, 9 d'entre elles (soit 33,33 %) proposent un accompagnement au départ et au retour du congé parental.



En rapprochant le domaine «articulation des temps» de cette disposition, le taux augmente à 50 % (9 des 18 entreprises sont sensibles à cet aspect).

Les entreprises s'engageant dans l'accompagnement au retour de congé parental représentent un tiers des dépositaires. C'est peu lorsque l'on considère que 90 % environ des congés parentaux sont pris par des femmes.

L'articulation des temps touche une plus large population, ce qui peut expliquer sa représentation à 66,67 % par rapport à la totalité des dépôts.

L'évolution des dépôts :

Tableau 12. Répartition des dépôts par année territoire de Châteauroux / La Châtre / Le Blanc

	2011	2012	2013
Plans	1	8	3
Accords	6	9	0
Total	7	17	3

Le nombre de plans et d'accords enregistre un pic en 2012 avec un total de 17.

Témoignage



L'enquête «conditions de travail» a été l'occasion de se poser des questions sur l'organisation des différents services et de sonder les salariés sur leur intérêt pour le télétravail. Ce dispositif est en place et à ce jour 10 % des salariés sont demandeurs et utilisateurs de cette pratique.

Marc FAURE
Directeur Général



www.centre.aract.fr/node/374

Analyse des accords et plans

Zoom sur le territoire de Tours

L'étude repose sur 113 dépôts répartis en 44 accords et 69 plans sur 150 entreprises potentielles (75,33 %).

Une seule entreprise est issue du secteur primaire. Les entreprises du tertiaire sont celles qui déposent le plus d'accords et de plans.



Graph 5. Répartition des accords et des plans territoire de Tours

Tableau 13. Accords et plans par secteur d'activité - territoire de Tours

	Primaire		Secondaire		Tertiaire	
	Accords	Plans	Accords	Plans	Accords	Plans
Nb entreprises	0	1	23	23	21	45
% sur 113 dépôts		0,88%	20,35%	20,35%	18,58%	39,82%
% sur secteur		100,00%	50,00%	50,00%	31,82%	68,18%

Les domaines d'action les plus représentés sont : l'embauche, la formation professionnelle et l'articulation des temps. La rémunération arrive en quatrième position.

Tableau 14. Classement des domaines d'action - territoire de Tours

Embauche	Formation Professionnelle	Promotion	Qualification	Classification	Les conditions de travail	La rémunération effective	Articulation vie privée / vie pro
81	76	45	1	4	15	48	64
71,68%	67,26%	39,82%	0,88%	3,54%	13,27%	42,48%	56,64%

L'embauche : 71,68 %

Les principaux engagements pris sont :

- La mise en place d'actions de communication afin de neutraliser l'image sexuée des métiers et privilégier l'égalité.
- Le respect des mêmes critères de sélection pour tous les candidats : les compétences, l'expérience et l'absence d'allusion au genre dans la fiche de poste.



- Un rappel des règles sur le principe de non-discrimination.
- L'intégration de femmes au niveau de la main-d'œuvre intérimaire.

- L'ouverture de tous les niveaux d'encadrement aux femmes et aux hommes.

- Une équipe mixte de recruteurs sensibilisés à l'égalité professionnelle.

Ces items font majoritairement référence à l'application de la législation sur la non-discrimination, à des notions d'élargissement du recrutement, à l'égalité totale du 27 octobre 1946, indiquant « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

La formation professionnelle : 67,26 %

Parmi les points abordés, il faut noter :

- L'égalité de l'accès à la formation.
- L'organisation de courtes sessions de formation pendant les heures de travail, sur site en face à face ou en e-learning.

- La réalisation d'un entretien de professionnalisation d'une manière générale et au retour d'une longue absence, pour permettre la réadaptation des salariés à leur poste de travail.

- L'utilisation de la formation pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes et améliorer l'employabilité des salariés les moins diplômés.

- L'information des salariés sur le droit au DIF, au CIF.



Les propositions suggérées mettent en lien la formation et l'articulation des temps.

La difficulté de partir en formation est mise en évidence parce que des contraintes de tout ordre existent et demandent une organisation aussi bien pour le collaborateur que pour l'entreprise.

Zoom sur le territoire de Tours

L'articulation des temps : 56,64 %

Les actions mises en œuvre sont :

- La planification des réunions en journée, des formations hors vacances scolaires, des aménagements d'horaires.

- L'organisation d'un entretien de départ ou de retour de longue absence pour congé de maternité ou parental afin d'aider les salariés à concilier au mieux la vie professionnelle et la vie personnelle.

- La préservation d'un lien pendant l'absence du salarié pour limiter l'isolement : intranet, journal de l'entreprise.

- L'intégration du congé de paternité dans le calcul de la participation des salariés au résultat de l'entreprise et son indemnisation à 100 %.

- L'étude des modalités de recours au télétravail si les missions professionnelles sont compatibles depuis le domicile.

- Le temps partiel ainsi que le congé maternité / adoption / parental / paternité ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière.

- La mise en place d'un guide de la parentalité.

Les entreprises ont fait des propositions intéressantes sur l'articulation des temps. Ces dispositions sont incitatives, elles touchent aussi bien les femmes que les hommes.

La rémunération : 42,48 %

Les mesures proposées sont :

- Le même niveau de rémunération et de classification à l'embauche.

- La diffusion d'une grille de salaire par poste, assurant ainsi une rémunération équivalente aux femmes et aux hommes.

- Des mesures concrètes pour réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

- La garantie d'une même évolution de salaire aussi bien pour les femmes que les hommes.

- L'attribution d'une enveloppe budgétaire spécifique au rattrapage des écarts constatés.

- L'appréciation individuelle fondée sur le travail accompli et non influencée par le fait d'un temps partiel ou d'un congé parental.

Ces mesures prouvent qu'il existe un réel décalage entre les salaires des femmes et des hommes, souvent non volontaire. La réalisation du rapport de situation comparée (RSC) souligne ces écarts et permet d'y remédier.

Zoom sur le Rapport de Situation Comparée (RSC)

Un outil de diagnostic et un plan d'actions : le RSC.

Un diagnostic : présentation et analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective F / H en matière de conditions d'emploi et de travail et d'articulation activité professionnelle / responsabilités familiales.

Et un plan d'actions : les mesures prises l'année écoulée, les objectifs et les actions pour l'année à venir, les explications sur les actions prévues non réalisées.

www.egalocentre.fr



Accompagnement au retour de congé parental

31 entreprises se positionnent pour un accompagnement du salarié avant son départ et à son retour de congé parental (soit 27,43 %).



Sur les 64 entreprises qui ont choisi l'articulation des temps comme domaine d'action, l'accompagnement au retour de congé parental représente 48,44 %.

L'évolution des dépôts :

Tableau 15. Répartition des dépôts par année territoire de Tours

	2011	2012	2013
Plans	8	14	47
Accords	12	19	13
Total	20	33	60

Le nombre total de dépôts va crescendo sur les 3 années avec en 2013 une baisse du nombre d'accords et une hausse significative des plans.

Témoignage



Pour Frans Bonhomme, il est important de développer la double mixité. L'entreprise insiste auprès des cabinets de recrutement afin qu'ils aillent dans ce sens et en interne le service RH a mis en place un guide du recrutement destiné aux managers pour les aider et les sensibiliser à cette question.

Xavier LAMIRAULT
DRH



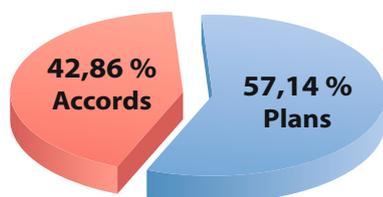
www.centre.aract.fr/node/373

Analyse des accords et plans

Zoom sur le territoire de Montargis

L'étude repose sur 7 dépôts répartis en 3 accords et 4 plans sur 117 entreprises potentielles (5,98 %).

Seules les entreprises des secteurs secondaire et tertiaire sont dépositaires.



Graph 6. Répartition des accords et des plans territoire de Montargis

Tableau 16. Accords et plans par secteur d'activité - territoire de Montargis

	Primaire	Secondaire		Tertiaire	
		Accords	Plans	Accords	Plans
Nb entreprises	0	1	3	2	1
% sur 7 dépôts		14,29%	42,86%	28,57%	14,29%
% sur secteur		25,00%	75,00%	66,67%	33,33%

Les domaines d'action les plus représentés sont : la formation professionnelle, la rémunération, l'embauche et la promotion.

Tableau 17. Classement des domaines d'action - territoire de Montargis

Embauche	Formation Professionnelle	Promotion	Qualification	Classification	Les conditions de travail	La rémunération effective	Articulation vie privée / vie pro
4	6	4	3	1	1	5	3
57,14%	85,71%	57,14%	42,86%	14,29%	14,29%	71,43%	42,86%

La formation professionnelle : 85,71 %

6 entreprises sur 7 ont choisi ce domaine.

Les principaux engagements pris sont :

- Améliorer l'accès à la formation d'une manière générale que ce soit :
 - pour les femmes et/ou pour les hommes,
 - les temps partiels et/ou les temps pleins.

- Maintenir l'employabilité.

- Développer le niveau de qualification.

- Diffuser une offre locale de formation.

- Communiquer sur la formation.

La formation professionnelle est vue comme une réelle possibilité de développer l'égalité des chances.

L'étude montre une envie de diffuser la formation à l'ensemble des collaborateurs avec différents moyens pour harmoniser les pratiques.

La rémunération : 71,43 %

Parmi les points abordés, les entreprises déclarent vouloir :

- Garantir un salaire d'embauche identique pour les femmes et les hommes.
- Gommer les écarts de rémunération.
- Étudier les écarts existants.

- Revaloriser les salaires après une longue absence.

- Tenir compte des compétences, de l'expérience et de la fonction pour une rémunération équitable.

Les entreprises reconnaissent des disparités dans la rémunération. Ces propositions visent à les corriger.



L'embauche : 57,14 %

Les critères retenus sont :

- Sensibiliser les acteurs du recrutement au principe de non-discrimination.
- Embaucher des personnes du sexe le moins représenté.
- Diffuser des offres non sexuées.

La promotion : 57,14 %

- Proposer un parcours professionnel comparable aux 2 sexes.

- Éviter un ralentissement des carrières pour cause de maternité, de congé parental d'éducation.

- Proposer des postes à responsabilité aux femmes et ainsi percer le plafond de verre.

Les entreprises choisissent d'agir sur les écarts constatés.



Zoom sur le territoire de Montargis

Accompagnement au retour de congé parental

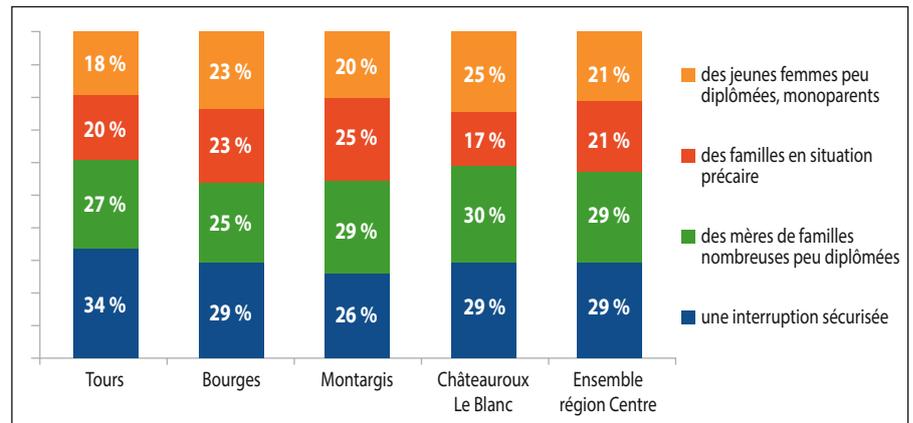
Parmi les 7 entreprises, 4 d'entre elles proposent un accompagnement au départ et au retour du congé parental. Il est intéressant de noter qu'une entreprise qui n'a pas choisi le domaine «articulation des temps» a pris des mesures relatives au congé parental.



Zoom sur le congé parental

L'expérimentation régionale concerne des actions visant à faciliter le retour à l'emploi des bénéficiaires du congé parental. C'est dans ce cadre qu'une étude est menée par les cabinets VIZGET et E2I sur les réalités du congé parental.

La répartition des mères de jeune enfant inactives dans les différentes classes de la typologie, selon le territoire d'expérimentation



Source : INSCC, RGP 2009 - fichier détail individus-traitements vizGet

L'évolution des dépôts :

Tableau 18. Répartition des dépôts par année territoire de Montargis

	2011	2012	2013
Plans	1	1	2
Accords	2	0	0
Total	3	1	2

Un accord a été déposé en 2005, soit antérieurement aux dates de cette étude.

Témoignage

design by **toutenkamion**

«Répondre à une obligation est important, mais l'idée de s'y soumettre va bien au-delà, c'est une manière de réaliser quelque chose d'utile pour tous, de faire toujours mieux, d'où un état des lieux très complet».

Stéphane GIRERD
Dirigeant



www.centre.aract.fr/node/376

Il ressort que la zone d'emploi de Montargis est particulièrement vulnérable face au risque de rupture professionnelle importante des jeunes mères. La part des mères de jeune enfant inactives, de 29 %, est très élevée, bien supérieure à la moyenne régionale (22 %). Par ailleurs, le taux de chômage des femmes ayant au moins un enfant de moins de trois ans est également particulièrement haut (17,6 % contre 14,0 % sur la région).

Les mères inactives de ce territoire se caractérisent par :

- un très faible niveau de formation (le plus faible des 4 territoires d'expérimentation) ;
- 39 % des familles avec au moins un parent inactif n'ont pas de parent en emploi stable (contre 36 % sur la Région).

Clin d'œil

Afin de décaler les représentations et d'illustrer les stéréotypes à l'égard de l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions, l'Aract Centre a sollicité la Troupe de théâtre Décommédia.

4 saynètes ont été produites.



Le congé parental :

Où l'on voit que la loi ne suffit pas toujours à changer les mœurs... Laurent vient au service RH s'informer sur le congé parental d'éducation. Il est évident pour Fabienne, DRH, qu'il se renseigne pour sa femme, et pourtant...

Visionner l'intégralité de la saynètes : www.centre.aract.fr/node/365

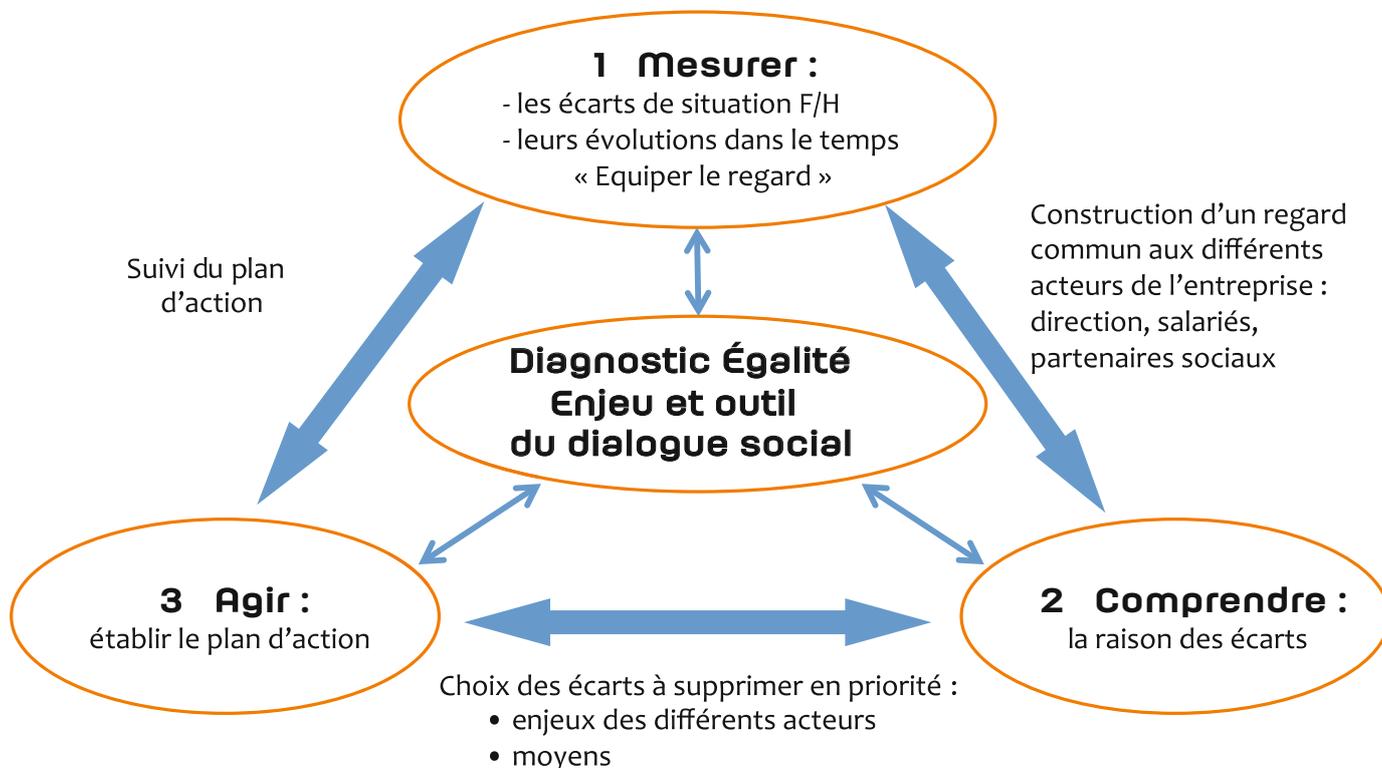
Quiproquo : www.centre.aract.fr/node/367

La réunion : www.centre.aract.fr/node/364

Le chef de projet idéal : www.centre.aract.fr/node/366

Quelle démarche ?

Un diagnostic partagé entre les acteurs de la négociation



Les préconisations de l'Aract Centre :

La réalisation du rapport de situation comparée est un des outils pour analyser les données et identifier les futurs enjeux pour l'entreprise.

Notre expérience montre que cet état des lieux peut être enrichi et servir pour d'autres obligations auxquelles les entreprises sont soumises. Les femmes et les hommes salariés de l'entreprise sont aussi des jeunes et des seniors, vivent des situations de travail avec des contraintes et de la pénibilité, sont en inaptitude, reconnus travailleurs handicapés, se forment et souhaitent évoluer sur le plan professionnel. Autant d'aspects à analyser pour de futurs accords GPEC, pénibilité, handicap, contrat de génération ou tout simplement pour suivre les évolutions des effectifs, des services, des métiers, des indicateurs santé ...

C'est seulement une fois ce point réalisé que les acteurs de l'entreprise vont identifier les futurs enjeux et pouvoir mettre en œuvre un plan d'action cohérent et efficace.

Catherine COQUILLAT

Pour aller plus loin :



www.centre.aract.fr



www.egalocentre.fr



www.anact.fr



www.ega-pro.fr

Quelle démarche ?

Synthèse des obligations de l'entreprise : le Rapport de Situation Comparée (RSC)

De 50 à 299 salariés	+ de 300 salariés
<ul style="list-style-type: none"> Le RSC est intégré dans le Rapport Annuel de la Situation Économique (RASEE ou rapport unique). Les indicateurs à faire figurer dans ce rapport concernent les 8 domaines d'action et se déclinent par catégorie professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> Établir un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes (RSC). Les indicateurs à faire figurer dans le RSC sont précisés par la loi (Art D2323-12) et se déclinent par catégorie professionnelle.
<ul style="list-style-type: none"> Le RSC doit être tenu à disposition de l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, dans un délai de 15 jours suivant la réunion. 	<ul style="list-style-type: none"> Le RSC doit être transmis à l'inspecteur du travail avec l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, dans un délai de 15 jours suivant la réunion.
Soumettre le RSC à la consultation du comité d'entreprise , ou à défaut des délégués du personnel Commission égalité professionnelle pour les plus de 200 salariés.	
<ul style="list-style-type: none"> Conclure un accord collectif ou à défaut construire un plan d'action unilatéral sur 3 domaines d'action minimum (la rémunération figurant comme domaine obligatoire). 	<ul style="list-style-type: none"> Conclure un accord collectif ou à défaut construire un plan d'action unilatéral sur 4 domaines d'action minimum (la rémunération figurant comme domaine obligatoire). Un procès-verbal de désaccord attestant de l'échec des négociations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit par ailleurs être produit par l'employeur en cas de recours au plan d'action unilatéral.
Déposer l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, le plan d'action unilatéral (avec PV de désaccord) auprès de la DIRECCTE dans le ressort de laquelle il a été conclu, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231.	

Rubriques réglementaires du RSC par catégorie professionnelle et par sexe

(en italique et orange les rubriques pour les entreprises de moins de 300 salariés)

A) Conditions générales d'emploi	- 1 - les différents contrats de travail (CDI/CDD) - 2 - l'âge moyen - 3 - la durée du travail (TC, TP 24-30h, autre TP) - 4 - l'organisation du travail (posté, nuit, ...) (1) - 5 - les congés d'une durée supérieure à 6 mois (CET, CPE)
B) Évolution de carrières	- 6 - les embauches par type de contrat - 7 - les départs selon les motifs - 8 - les niveaux d'emploi dans les grilles de classification (1) - 9 / 10 - les promotions (et durée moyenne entre 2 promotions) - 11 / 12 - l'ancienneté moyenne dans l'entreprise / catégorie - 13 / 14 - le nombre d'heures de formation par salarié et type de formation
C) Rémunérations	- 15 - l'éventail des rémunérations selon des tranches - 16 - la rémunération moyenne / médiane mensuelle - 17 - le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
D) Organisation et conditions de travail	- 18 - la répartition par poste de travail selon les risques professionnels - 19 - la répartition par poste selon la pénibilité des postes
E) Articulation vie professionnelle et familiale	- 20 / 21 - le complément de salaire et prise du congé paternité - 22 - l'organisation du travail facilitant l'articulation des temps - 23 / 24 - le temps partiel et la reprise du temps plein - 25 / 26 - les modes d'accueil petite enfance et crédit d'impôt famille

(1) n'est pas pris comme indicateur dans le modèle de tableau du Ministère mais peut être considéré comme un indicateur QVT tel qu'exigé dans le Code du travail pour les moins de 300 salariés.

La question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est parfois difficile à saisir, tant elle apparaît multiple. Elle concerne aussi bien les questions de rémunération, d'évolution de carrière, de formation, de conditions de travail que celle de l'organisation du travail avec les contraintes liées à la parentalité. Ce qui peut expliquer, en partie, la difficulté des entreprises à se saisir de cette problématique et en faire un objet de négociation.

L'objet de cette étude porte sur les accords ou plans d'action des entreprises de moins de 250 salariés sur 4 territoires.

Plus globalement, l'enregistrement des accords et des plans d'action progresse régulièrement en région Centre depuis le 1^{er} janvier 2013.

En 2013, l'objectif de la DIRECCTE visait la réalisation de plans d'action ou la négociation d'accords dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En avril 2014, si 73 % des entreprises d'un effectif compris entre 300 et 1000 salariés ont réalisé un plan d'action ou négocié un accord au niveau régional, 32 % seulement des entreprises de 50 à 300 salariés ont rempli leur obligation alors qu'elles sont la cible pour 2014.

Au total, 37 % des entreprises assujetties se sont conformées au dispositif (29 % au niveau national en février 2014).

Ce taux de couverture doit être regardé avec précaution en prenant en compte qu'avant le décret du 18 décembre 2012 les plans d'action ne faisaient pas l'objet d'un dépôt obligatoire, ce qui minore le taux de couverture réel.

L'Aract Centre anime des ateliers d'accompagnement du dialogue social qui sont destinés aux chefs d'entreprise et représentants syndicaux pour partager des initiatives, des pratiques, des repères et toujours aussi déconstruire les stéréotypes. L'égalité professionnelle est un enjeu favorable à tous et à toutes : ne la considérons pas comme un sujet à part, mais comme l'occasion d'une réflexion sur la politique des ressources humaines dans l'entreprise, l'évolution des qualifications et des compétences, l'amélioration des conditions de travail et de son organisation.

Michèle Marchais
Directrice régionale Adjointe
Chargée de la politique du travail à la DIRECCTE Centre.



Tous nos remerciements aux Unités Territoriales du Cher, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loiret et aux entreprises :

Pillivuyt, CER France Indre, Frans Bonhomme, Toutenkamion



design by toutenkamion

Ce projet a bénéficié d'un financement du Fonds Social Européen et de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.



Le Masséna
122 bis Faubourg Saint Jean
45000 ORLÉANS
Tél. 02 38 42 20 60
Fax 02 38 42 20 69
E-mail : aract.centre@anact.fr

www.centre.aract.fr

