



## **Dossier de presse**

### **Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC)**

\*

**Paris**

**Vendredi 6 novembre 2009**



Paris, le 6 novembre 2009

## COMMUNIQUE DE PRESSE

### Egalité professionnelle hommes-femmes

Le Ministre du Travail Xavier Darcos a réuni ce vendredi 6 novembre 2009, la Commission Nationale de la Négociation Collective pour annoncer ses orientations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **dans la perspective d'un projet de loi qu'il déposera en 2010.**

Malgré 6 lois entre 1972 et 2008, et un accord national interprofessionnel conclu le 1er mars 2004, la situation n'est clairement pas satisfaisante en matière d'égalité professionnelle. Les écarts de situation professionnelle et de carrière restent importants et la place des femmes dans l'encadrement et les instances de direction des entreprises est insuffisante.

**Il y a aujourd'hui urgence et plusieurs pays européens agissent avec des nouvelles dispositions légales.**

Le ministre a donc proposé aux partenaires sociaux trois axes d'actions :

**-des règles plus simples**, notamment pour les obligations de négocier et afin de faire en sorte que les entreprises puissent faire un diagnostic,

**-une meilleure place des femmes dans l'entreprise** en améliorant la conciliation vie professionnelle/vie personnelle et en favorisant une plus grande présence des femmes dans les instances de direction de l'entreprise à due proportion de leur place dans tout ou partie de l'entreprise,

**-les moyens d'appliquer la loi** par la transparence de certaines informations et par un système d'incitation et de sanction calé sur l'évolution des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle et de carrière des femmes.

Le Ministre a remis un document d'orientation lors de la réunion qui sera transmis aux partenaires sociaux en début de semaine prochaine. Le Ministre leur a demandé également d'indiquer avant la fin du mois de novembre s'ils entendent engager des négociations sur tout ou partie de ces questions. En cas de réponse positive, ces négociations devront être achevées au plus tard le 15 février 2010.

**Contact presse :**

Cabinet de Xavier DARCOS : Pôle communication - 01 44 38 22 03



## Intervention devant la CNNC

Le sujet qui nous réunit aujourd'hui touche directement plus d'un Français sur deux et interroge l'ensemble de notre société. Malgré 6 lois entre 1972 et 2008, et un accord national interprofessionnel conclu le 1er mars 2004, les inégalités de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes demeurent à un niveau préoccupant. Je rappelle notamment que :

- **Les deux tiers des bas salaires sont des femmes** et les femmes sont près de deux fois plus souvent au SMIC que les hommes (près de 20% contre 11%) ;
- **Il y a cinq fois plus de femmes à temps partiel que d'hommes** (30% de femmes contre 6% d'hommes en 2007) ;
- **Les femmes sont moins représentées dans les fonctions qualifiées** : seulement 37% des cadres ou cadres supérieurs (*41% des cadres administratifs e commerciaux et 18% des ingénieurs*) alors que les filles réussissent mieux jusqu'à la fin des études secondaires (*pour une même génération 70% des filles ont le bac contre 59% des garçons*) ;
- la rémunération moyenne est inférieure de **27%** à celle des hommes. Cet écart reste de **16%** si on compare le salaire horaire brut total (*l'écart entre le 16% et le 27% s'explique notamment par la plus grande part de temps partiel*).
- Ce sujet qui n'a été abordé que marginalement dans **les négociations. 5%** seulement des accords entreprises traitent d'égalité professionnelle ;

### Face à cette situation, je suis déterminé à agir

La loi de 2006 a fixé une échéance au 31 décembre 2010 pour déterminer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. C'est une échéance que nous nous devons d'honorer et à laquelle nos concitoyens ne comprendraient pas que nous n'ayons pas assumé nos responsabilités.

Le Président de la République a souhaité le 13 février 2009 que la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figure dans l'agenda social. Madame GRESY m'a remis un rapport le 8 juillet 2009 dont je m'inspirerai.

Il s'agit donc désormais d'obtenir des résultats concrets avec des mesures pratiques. **Je compte donc déposer un projet de loi sur ces questions en 2010. Ma méthode, c'est celle de la négociation et de la concertation.**

En application de la loi du 31 janvier 2007, je transmets donc ce jour, et confirmerai cette présentation en CNNC, par un courrier un document d'orientation aux partenaires sociaux.

Les services de mon ministère ont transmis des éléments de bilan et de bonnes pratiques qui peuvent alimenter notre réflexion.

**J'ai tenu à réserver la teneur de mes orientations à cette commission. Vous aurez le temps de les examiner. Je demande aux partenaires sociaux de m'indiquer avant le 30 novembre s'ils entendent engager des négociations sur tout ou partie des questions qui y sont soulevées.**

En cas de réponse positive, je souhaite que ces négociations s'achèvent au plus tard le 15 février 2010. Elles pourront, pour les sujets relevant de la loi, nourrir le projet de loi que je présenterai.

**Une concertation s'engagera également sur les sujets qui n'auront pas fait l'objet d'une négociation et en tout état de cause sur l'ensemble des questions en vue d'élaborer cette réforme.**

### **Les orientations de ce texte reposent sur trois grands principes**

**1<sup>er</sup> principe : Obtenir des règles simplifiées, compréhensibles par tous car complexifier à outrance, stratifier les dispositifs est aussi une façon de ne pas traiter le sujet.**

**1-1/ Les obligations légales de négocier sont assez peu lisibles pour les entreprises comme pour les salariés (elles juxtaposent, par exemple, une négociation annuelle spécifique sur l'égalité qui peut être triennale dans certaines conditions avec une négociation sur les écarts de rémunération intégrée dans la négociation annuelle sur les salaires...)**

**1-2/ Mais il faut que tous les acteurs de l'entreprise contribuent à faire progresser l'appréhension et la recherche de solutions sur ce sujet.**

Aujourd'hui, seulement une entreprise sur deux de plus de 300 salariés réalise son **Rapport de Situation Comparée**.

Mais, parce que, 80% de nos entreprises sont des PME et des TPE, nous devons légalement les inciter à ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle et salariale, à réaliser un diagnostic et à aboutir soit à un accord d'entreprise, soit à l'établissement d'un plan.

**2<sup>ème</sup> principe : Favoriser l'activité professionnelle des femmes et permettre une juste rétribution et une juste prise en compte des compétences des femmes dans l'entreprise :**

**2-1/ La place des femmes dans le monde du travail est encore très sectorisée. En effet, si les femmes sont très nombreuses à travailler dans le cadre d'emplois peu qualifiés, elles sont, en revanche, minoritaires dans les emplois de cadres ou de cadres supérieurs.**

Nous devons donc traiter la question du temps partiel contraint, de la formation et de la promotion professionnelle des femmes : les femmes ne sont plus la variable d'ajustement de l'emploi.

**2-2/ Cela suppose aussi d'augmenter leur nombre dans les fonctions dirigeantes et chez les cadres.**

Je souhaite trouver les voies et moyens pour que la proportion de femmes exerçant des fonctions d'encadrement ou de direction opérationnelle ou exécutive ressemble plus à la proportion des femmes dans tout ou partie de l'entreprise.

Je vous rappelle qu'aujourd'hui, dans les 500 plus grandes entreprises françaises, il y a seulement 13,5% de femmes dans les instances de direction des entreprises (*comité de direction et comité exécutif*).

**Nous ne devons pas nous interdire non plus de poser la question des quotas dans les conseils d'administration**, même si les membres d'un conseil d'administration représentent les actionnaires (*les propriétaires*) d'une entreprise. Je vous rappelle d'ailleurs qu'aux Pays-Bas, par exemple, le projet de loi en préparation prévoit que les conseils d'administration des grandes entreprises (plus de 250 salariés) soient composés d'au moins 30% de femmes à l'horizon 2016.

### **3<sup>ème</sup> principe : Se donner les moyens d'arriver aux objectifs fixés**

Deux pistes méritent d'être explorées.

D'abord le « **name and shame** » et son outil qui est la transparence.

Pourquoi ne pas rendre publiques certaines informations sur l'écart de salaires par exemple pour que la pression de l'opinion publique aide les entreprises à évoluer ?

**Ensuite, pourquoi ne pas envisager un bonus/malus applicable aux entreprises en fonction de la manière dont évoluent les écarts de salaire et de promotion sociale entre femmes et hommes dans les entreprises ?**

Il est clair que notre société, pour son propre développement et propre équilibre doit parvenir à faire aboutir positivement ce sujet et c'est donc **l'évolution des résultats** qui devra faire l'objet d'une attention spécifique.

\*

Vous l'avez compris, nous avons trop longtemps laissé ce sujet en suspens pour ne pas prendre à présent les décisions qui s'imposent. Cela suppose, naturellement, un dialogue approfondi et c'est la raison pour laquelle j'ai voulu que ce sujet vous soit soumis. Le contenu du document d'orientation que je vous remets aujourd'hui fera d'ailleurs l'objet d'un courrier qui sera transmis lundi aux responsables des organisations syndicales, professionnelles et interprofessionnelles nationales. Je veillerai également à ce que le conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se réunisse prochainement pour discuter de ce document d'orientation.



## **Document d'orientation relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

*(Ce document est remis aux partenaires sociaux en séance vendredi 6 novembre lors de la CNNC. Il leur sera transmis sous forme de courrier lundi 10 novembre).*

En vingt-cinq ans, la question des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes a fait l'objet de six lois et de plusieurs accords collectifs, dont un accord national interprofessionnel conclu le 1<sup>er</sup> mars 2004. Pourtant, alors que les femmes constituent près de la moitié de la population au travail ou à la recherche d'un emploi, ces inégalités persistent incontestablement puisqu'on estime que les femmes perçoivent une rémunération inférieure de 27% à celle des hommes, de 16% lorsque l'on compare les salaires horaires bruts et que leur développement de carrière est moindre que celui de leurs collègues masculins.

L'agenda social 2009 prévoit une concertation avec les partenaires sociaux sur les voies et moyens permettant d'œuvrer vers une plus grande égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Je tiens donc à vous faire part des éléments d'orientation au sein desquels les actions en la matière doivent, de mon point de vue, s'inscrire.

Il ne s'agit pas de constater et de déplorer, une nouvelle fois, des inégalités criantes, mais de proposer des mesures concrètes et directement applicables, qui seront détaillées dans le projet de loi que je compte déposer dès le premier trimestre 2010.

Je souhaite que vous m'indiquiez d'ici le 30 novembre prochain si vous avez l'intention, dans le cadre de la loi du 31 janvier 2007 portant modernisation du dialogue social d'engager des négociations sur tout ou partie de ces questions.

Compte tenu de l'antériorité du sujet et de l'attente forte qu'il suscite, notamment chez les femmes salariées, les négociations éventuelles devront être achevées au plus tard le 15 février 2010 afin de nourrir le cas échéant le projet de loi.

Une concertation s'engagera à l'issue du processus de négociation ou à compter du 30 novembre sur l'ensemble des mesures susceptibles d'être adoptées.

A partir des constats actuels, identifiés notamment par Brigitte Grésy dans le rapport qu'elle m'a remis, je crois nécessaire de nourrir la réflexion autour de trois grandes thématiques.

**En premier lieu**, le bilan de la négociation collective reste aujourd'hui mitigé. . Peu de textes sont négociés tant au niveau des branches que des entreprises. Au niveau conventionnel, 43% des branches n'ont pas entamé de négociation en 2008 et 5% des accords de branche abordent le thème de l'égalité.

Au sein des entreprises, 7,5% d'entre elles ayant un délégué syndical ont signé un accord d'égalité professionnelle et 5% de celles qui ont signé un accord, ont signé un accord égalité.

Je vous propose donc d'examiner la manière dont les dispositions légales encadrant la négociation en matière d'égalité professionnelle pourraient être simplifiées et surtout rendues plus opérantes.

Sur ce sujet, je vous informe que je donnerai, à l'issue de cette négociation, les instructions nécessaires pour que les services du ministère du Travail soient pleinement mobilisés à l'avenir pour vérifier l'effectivité de ces dispositions légales.

L'implication des représentants du personnel, des chefs d'entreprises et des partenaires sociaux sur ces questions doit pouvoir également être accrue. La création d'un rapport de situation comparée plus adapté a constitué une avancée. Mais aujourd'hui, une seule entreprise de plus de 300 salariés sur deux ne réalise pas le diagnostic via le Rapport de Situation Comparée.

Je souhaite donc que tous les acteurs de l'entreprise contribuent à faire progresser l'appréhension et la recherche de solutions sur ce sujet.

Enfin, 80% de nos entreprises sont des PME et des TPE et nous devons les inciter à ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle et salariale, à réaliser un diagnostic et à aboutir soit à un accord d'entreprise, soit à l'établissement d'un plan.

Nous devons donc analyser les moyens de simplifier les dispositions actuelles, de promouvoir, de favoriser et d'inciter à la négociation et à la concertation dans les entreprises et les branches sur ces questions d'égalité professionnelle. Un diagnostic, au besoin sous des formes adaptées, doit pouvoir être réalisé dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés. Seule cette démarche permet ensuite de nourrir la négociation et de permettre l'élaboration de mesures pratiques et adaptées.

**En second lieu**, la place des femmes dans le monde du travail est encore très sectorisée. Elles sont surreprésentées dans les emplois peu qualifiés, alors même que la réussite scolaire des filles à la fin de l'enseignement secondaire, pour une génération donnée, est meilleure que celle des garçons. Elles sont, en revanche, minoritaires dans les emplois de cadres ou de cadres supérieurs comme l'illustre, par exemple, la faible proportion de femmes ingénieur ou cadre technique (18%).

De même, en 2007, la part des femmes ayant un emploi à temps partiel était cinq fois supérieure à celle des hommes alors même que beaucoup de femmes travaillant à temps partiel sur des postes nécessitant peu de qualifications expriment le souhait de travailler davantage.

Valoriser le travail, favoriser un meilleur accès des femmes à tous les secteurs d'activité et maintenir le lien avec le monde du travail, constitue un objectif à atteindre.

Il me semble nécessaire de favoriser l'accès des femmes et notamment de celles employées à temps partiel à la formation et à la qualification car il s'agit de leviers incontournables de la promotion professionnelle.

L'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, pose les questions du temps partiel, du régime des heures complémentaires de même que l'adaptation du cadre légal sur le temps partiel familial. La création d'un entretien de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle peuvent apporter certains éléments de réponses à ces situations.

Mais les femmes doivent aussi être justement représentées dans les instances de direction et de représentation du personnel.

Ainsi, dans les 500 premières sociétés françaises, il y a seulement 13,5% de femmes dans les instances de direction et de décision (comité de direction et comité exécutif) alors même que ces instances sont les lieux des décisions opérationnelles en ce qui concerne l'ensemble des salariés.

Je souhaite donc que vous puissiez examiner, dès lors que l'entreprise atteint une certaine taille, l'instauration d'un principe de proportion équivalente entre la représentation des femmes dans tout ou partie de la population des salariés de l'entreprise et dans celle de ses dirigeants.

Dans le prolongement de cette idée, il convient de se demander si ce principe d'équivalente proportion pourrait également être décliné entre la représentation des femmes dans la population des salariés de l'entreprise et dans celle de ses représentants élus

Enfin, je vous invite à examiner la possibilité d'instaurer au sein des conseils d'administration, instance de représentation des actionnaires, des règles plus contraignantes en matière de représentation des femmes, pouvant prendre de manière immédiate ou à terme la forme de quotas.

**En dernier lieu**, si la loi de 2006 a fixé le terme du 31 décembre 2010 aux entreprises, pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant cette date, aucune sanction spécifique n'a été attachée dans les faits à l'inobservation de ces dispositions. Or, l'absence d'évolutions significatives a démontré les limites des systèmes d'incitations actuels.

Je souhaite donc examiner de nouvelles pistes adaptées aux attentes d'aujourd'hui. Quels sont les leviers efficaces pour faire évoluer les comportements ? La pression de l'opinion publique et le fait de rendre, à cette fin, transparentes certaines informations sur demandes individuelles de particuliers ne pourraient-ils constituer des modes d'actions pertinents ?

Une méthode laissant aux acteurs le soin de progresser assortie d'incitations et de sanctions à diverses étapes peut aussi être engagée en précisant le champ et le moment où ces mécanismes interviennent.

Il est clair que notre société, pour son propre développement et son propre équilibre doit parvenir à faire aboutir positivement ce sujet et c'est donc l'évolution des résultats qui devra faire l'objet d'une attention spécifique.

La mise en œuvre de ces mécanismes renforcés d'incitation et de sanction conduira à retenir des indicateurs peu nombreux et pertinents pour prendre en compte les écarts de rémunération et de carrière des femmes dont l'évolution fait sens.

Nos concitoyens attendent des actes forts et qui conduisent à supprimer enfin les écarts. De nombreux autres pays européens tels que l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, les Pays-Bas, la Grande Bretagne, se sont engagés dans cette voie. La France ne peut se permettre de voir son potentiel féminin quitter le pays, parce que nous n'aurons pas agi.

La contribution de tous les acteurs est indispensable à cette fin. J'y suis pour ma part très fermement résolu.

*Ce document est remis en séance vendredi 6 novembre lors de la CNNC et sera transmis sous forme de courrier lundi 10 novembre.*



## Les chiffres

- **Les femmes représentent près de 47% de la population au travail** ou à la recherche d'un emploi
- **83% des femmes de 25 à 49 ans travaillent ;**
- pour une même génération, 70% de filles ont le bac pour 59% des garçons.
- **les emplois féminins restent très concentrés** dans 10 familles professionnelles (aides aux personnes, secrétaires, santé etc)
- Elles sont plus de 41% des cadres administratifs et commerciaux des entreprises et 18,2% des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ;
- **Mais elles sont surreprésentées** parmi les emplois non qualifiés (60%) et 30% des femmes qui travaillent ont un emploi sans qualification reconnue.
- **un chômage supérieur à celui des hommes** : 8,3% de femmes (7,3% pour les hommes)
- **un accès moindre à la formation continue** dans le secteur privé : taux d'accès de 32% contre 45% pour les hommes ;
  
- **une précarité plus grande que ce soit**
  - **le temps partiel** : 31% des femmes en 2007 6% des hommes, une moyenne de 926 euros par mois (1801 euros pour un temps complet) ;
  - **Les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes** ; les femmes sont près de deux fois plus souvent au SMIC que les hommes près de 20% des femmes contre 11% des hommes.
- **des retraites toujours inégales** en 2004 la pension de droits propres est égale à 42% de celle des hommes pour les femmes de 85 ans et plus et à 50% pour les 65-69 ans.
- **Des écarts de rémunération qui se maintiennent** :
  - En 2006, dans les entreprises de 10 salariés et plus, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de **27%** à celle des hommes ;
  - L'écart est de **16%** quand on se réfère au salaire horaire brut total ;
  - L'écart est plus élevé parmi les plus diplômés et les salariés les plus âgées
  - **32%** entre hommes et femmes titulaires d'un deuxième ou troisième cycle.
  
- **Dans la gouvernance d'entreprises**
  - Dans les entreprises du CAC 40 en 2009 : **10,5%** de femmes dans les CA ;
  - Dans les 500 premières sociétés françaises :

- **8%** de femmes dans les CA (58% des sociétés n'ont pas de femmes dans les CA) ;
  - **13,5%** de femmes dans les CODIR et COMEX (42% des sociétés n'ont pas de femmes dans les CODIR et COMEX) ;
- Au niveau européen, en 2008, dans les 300 premières sociétés européennes : 9,7% de femmes
- **Dans les organisations syndicales et patronales**
  - 22,3% de femmes dans les instances dirigeantes : (14,1% dans les organisations patronales et 36% dans les organisations syndicales).
- **Dans les Institutions représentatives du personnel (IRP)**
  - Pour le cycle électoral 2004-2005, **35%** des élus titulaires sont des femmes.
- **Un taux d'activité des femmes** qui décroche avec l'arrivée des enfants : **73%** pour un enfant de moins de 12 ans, **64%** pour deux enfants et **40%** pour trois et plus;
- **Une asymétrie des transitions professionnelles des hommes et des femmes après les naissances** : **6%** des hommes et **40%** des femmes vivent un changement dans leur situation professionnelle à la naissance d'un enfant
- **Une grande différence entre hommes et femmes dans la temporalité** : constance et durabilité pour l'implication féminine, investissement plus souvent occasionnel pour les hommes.
- **Les négociations de branche et d'entreprises**
  - **69 branches**, soit **43%** n'ont pas entamé de négociation en 2008 ;
  - **5%** des accords de branche abordent le thème de l'égalité ;
  - **7,5%** des entreprises déclarant un délégué syndical ont signé un accord d'égalité professionnelle ;
  - **5%** de celles qui ont signé un accord. Ont signé un accord égalité (0,4% en 2002 cependant) ;
  - Plus de la moitié n'ont pas élaboré de RSC ;
  - Un faible contenu et parfois une coquille vide



## Les textes législatifs et réglementaires

### 1 - L'égalité des sexes, un principe d'ordre constitutionnel

L'article 3 du préambule de la constitution de 1946, qui a valeur constitutionnelle, énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

L'article 3 de la constitution énonce : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. ».

### 2 - L'égalité professionnelle et salariale, une mise en œuvre par sédimentations successives.

**La loi du 22 décembre 1972** inscrit directement dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

**La loi n°83-635 du 13 juillet 1983- dite loi Roudy-** fixe un principe général de non discrimination au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations de travail. Elle crée l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation.

**La loi du 10 juillet 1989** instaure l'obligation, pour les organisations liées par une convention ou un accord professionnel de branche, de se réunir pour négocier sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que sur les mesures de rattrapage en cas d'inégalités constatées et ce, dans un délai de deux ans.

**L'accord national interprofessionnel du 23 novembre 1989** vise à concourir :

- à la création d'un environnement susceptible de favoriser cette évolution générale ;
- à une meilleure promotion de l'emploi féminin en veillant au respect de l'égalité des droits et en facilitant l'adoption, chaque fois que nécessaire, des mesures de rattrapage destinées à contribuer à l'égalité des chances.

**La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001- dite loi Génisson-** vient exiger que le rapport de situation comparée comprenne des indicateurs reposant sur des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches, fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales, et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.

**La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001** interdit les discriminations en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation et de renouvellement de contrat. Elle supprime enfin l'interdiction du travail de nuit des femmes.

**L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004** relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé par l'ensemble des cinq organisations syndicales et par le MEDEF, la CGPME et l'UPA. Cet ANI acte de la volonté des partenaires sociaux de négocier sur l'égalité professionnelle en abordant la question sous ses différents aspects, salaires, recrutement, formation, promotion, mais aussi orientation scolaire et articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

**La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**, fixe 4 objectifs :

- supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de 5 ans, soit au plus tard le 31 décembre 2010,
- réconcilier la maternité et l'emploi,
- promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision,
- diversifier l'offre de formation professionnelle.

**Le décret n°2008-838 du 22 août 2008**, pris sur la base du rapport d'un groupe de travail présidé par Madame de Ravaran, vient modifier les indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée afin de faciliter la production et l'utilisation du PSC et aider à l'élaboration de plans d'action.



## **Synthèse des négociations sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes**

Le législateur a fait de la négociation collective l'outil privilégié pour traiter la question de l'égalité professionnelle en général et en particulier la question des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche et de l'entreprise.

Ainsi, la loi du 23 mars 2006 qui s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, a imposé aux partenaires sociaux au niveau de la branche professionnelle comme de l'entreprise l'obligation de négocier chaque année pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires.

A un an de l'échéance fixée par le législateur, force est de constater que les objectifs fixés n'ont pas été atteints.

### **I.- La négociation collective de branche**

#### *1.- Bilan quantitatif*

Alors que toutes les branches professionnelles sont tenues, notamment dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, d'aborder le thème de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le nombre d'accords abordant cette question reste très faible (tableau 1 & 2).

**Tableau 1 - Nombre d'accords de branches abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total de textes (interprofessionnels, professionnels, nationaux ou infra nationaux)**

Années	Nombre total d'accords	Accords de branche abordant le thème de l'égalité
2007	1038	33 (soit 3,18 %)
2008	1143	53 (soit 4,64 %)
2009*	636	46 (soit 7,23 %)
<b>Total</b>	<b>2817</b>	<b>132 (soit 4,69 %)</b>

Source : bilan de la négociation collective

\* données au 26 octobre 2009

**Tableau 2 – Répartition entre les accords spécifiques à la thématique de l'égalité professionnelle et les accords abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale.**

Années	Accords spécifiques égalité professionnelle	Accords de branche abordant le thème de l'égalité	Total
2007	9	24	<b>33</b>
2008	19	34	<b>53</b>
2009*	16	30	<b>46</b>
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>88</b>	<b>132</b>

Source : bilan de la négociation collective

\* données au 26 octobre 2009

### Les constats

- La thématique de l'égalité professionnelle et salariale, en dépit de l'obligation légale de négocier, reste insuffisamment traitée au niveau de la branche : 8<sup>ème</sup> thème abordé en terme de fréquence dans les accords interprofessionnels, professionnels nationaux et infra nationaux.
- Au delà du faible nombre d'accord traitant spécifiquement de la thématique de l'égalité professionnelle, l'enjeu crucial de la diffusion de la problématique de l'égalité femmes-hommes dans les différents champs de la négociation n'est pas satisfait. A titre d'exemple, les accords salariaux (autour 500 accords par an), qui sont tenus aux termes de la loi de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle, n'abordent cette thématique que dans moins de 10% des cas.
- Si, entre 2007 et 2008, une croissance significative de la négociation collective sur le thème de l'égalité est constatée, la dynamique semble s'essouffler en 2009 alors même

que la loi du 23 mars 2006 a fixé au 31 décembre 2010 l'échéance pour négocier des mesures de résorption des écarts salariaux.

## 2.- Bilan qualitatif

Les accords portant spécifiquement sur l'égalité professionnelle et salariale examinés à l'extension peuvent être répartis en trois catégories :

- convention ou accord ayant établi le diagnostic et ayant défini des mesures de résorption des écarts salariaux ;
- convention ou accord établissant un diagnostic, une méthode pour le réaliser ou renvoyant aux entreprises le soin de définir les mesures de suppression des écarts ;
- convention ou accord ne faisant que rappeler les dispositions légales.

Les deux dernières catégories sont étendues sous réserve des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui fixe les obligations des branches professionnelles en matière de définition de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Tableau 3 - Répartition des accords spécifiques en fonction des observations à l'extension**

Années	Accords égalité (étendus sans réserve)	Accords égalité incomplets (étendus avec réserve)	Accords se limitant à un rappel de la loi (étendus avec réserve)	Total	Part des accords étendus sans observations
2007	1	6	0	7*	14%
2008	4	12	3	19	21%
2009	5	11	0	16	31%

Source : Direction générale du travail

\* deux accords conclus en 2007 dans les branches du *crédit mutuel* et des *caisses d'épargne* n'ont pas donné lieu à une demande d'extension

### Les constats

- La qualité des accords examinés à l'extension progresse chaque année : les accords n'appelant pas d'observation représentent ainsi, en 2009, près d'un tiers des accords examinés. Pour autant, la proportion des accords faisant l'objet d'une réserve, soit parce qu'ils ne remplissent pas les exigences posées par la loi du 23 mars 2006 en matière d'égalité salariale, soit parce qu'ils se limitent à un rappel de la loi, reste cependant très élevée.
- Les accords qui répondent aux exigences posées par la loi du 23 mars 2006 se caractérisent par une intervention concrète et opérationnelle de la branche tant au niveau du diagnostic (création d'un groupe ad hoc, mobilisation de l'observatoire des métiers, recours à des cabinets privés, création d'un baromètre annuel publié), que de la définition des mesures de réduction des écarts (recrutement et mobilité interne,

accès aux postes à responsabilité, formation professionnelle, égalité salariale, etc.) et de suivi de l'application de ces mesures (mobilisation de l'observatoire de la négociation collective pour établir un suivi statistique des accords d'entreprise, diffusion des expériences positives menées au sein de la branche, création d'une commission de suivi)

(cf. fiche de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle et salariale)

- Les insuffisances récurrentes relevées sont la reprise à l'identique des dispositions législatives et règlementaires et le renvoi à l'entreprise de la responsabilité d'établir un diagnostic partagé des écarts de salaire dans la branches ainsi que la responsabilité de définir des mesures de résorption des écarts de salaire.

## II.- La négociation d'entreprise

### 1.- Bilan quantitatif

Comme dans les branches professionnelles, le nombre d'accords traitant de cette thématique reste marginal.

**Tableau 4 : Nombre des accords d'entreprises abordant le thème de l'égalité professionnelle et salariale par rapport au nombre total d'accords d'entreprise**

Années	Nombre total d'accords d'entreprise	Accords d'entreprise abordant le thème de l'égalité
2007	20 170	854 (soit 4.3%)
2008	22 115	1235 (soit 5.6%)

Source : bilan de la négociation collective

### 2.- Bilan qualitatif

Comme ont pu le montrer les études sur le sujet<sup>1</sup>, les problématiques rencontrées au niveau de la branche se retrouvent dans les négociations d'entreprises qu'il s'agisse de :

- difficultés à établir un diagnostic

**Tableau 4 : Constat d'inégalités de rémunération parmi les accords d'entreprises spécifiques à l'égalité professionnelle et salariale :**

Pas de constat explicite	Constat d'inexistence d'inégalités/écarts injustifiés	Constat d'écarts	Constat impossible
54%	33%	9%	4%

<sup>1</sup> Etude DARES relative à l'analyse du contenu des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signés depuis la loi du 23 mars 2006 ; Etude ESSOR sur la mise en œuvre des accords d'égalité professionnelle, analyse de huit démarches d'entreprises.

Source : DARES, 2008

- difficultés à programmer des mesures opérationnelles de résorption des écarts

Certaines préconisations s'apparentent à des mesures mais ne font, en réalité, que reprendre les dispositions législatives. En pratique, les accords spécifiques à l'égalité professionnelle renvoient souvent pour leur mise en œuvre à d'autres négociations, notamment s'agissant de la problématique de l'égalité salariale renvoyée aux négociations annuelles sur les salaires.



## Exemples de bonnes pratiques conventionnelles en matière d'égalité professionnelle et salariale femmes/hommes

### 1<sup>ère</sup> étape – L'établissement d'un diagnostic de la situation de l'égalité salariale femmes-hommes

La réalisation d'un état des lieux ou diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes doit reposer en premier lieu sur le recueil des données sur les salaires afin d'identifier les écarts, puis d'établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif, avant d'établir un plan d'action. **Quelques exemples de dispositions conventionnelles issues des accords de branche :**

- La création au sein de la branche d'un groupe technique paritaire chargé de définir les données constituant le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes ainsi que des indicateurs sociaux à mettre en place préalablement à toute négociation. Ce groupe produit un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes distribué aux partenaires sociaux.

- L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établit chaque année un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes sur la base duquel les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

- Des études sociodémographiques sont conduites, à la demande d'une branche, par des cabinets privés et permettent notamment d'établir des tableaux comparatifs sur les salaires moyens des salariés à temps plein et à temps partiel, sur le salaire moyen des femmes et des hommes selon les secteurs, sur la proportion des femmes dans certains métiers. Ces études permettent aux partenaires sociaux d'identifier des points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente notamment le recrutement, la rémunération et l'évolution professionnelle et la gestion des carrières.

- La création d'un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la branche : l'état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale, actualisé chaque année, permet la mise en place de ce baromètre annuel qui peut figurer en outre sur un site Internet de l'Observatoire paritaire des métiers. Ce baromètre doit être communiqué à la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité). Les éventuels commentaires de la HALDE sont communiqués au comité de pilotage paritaire de la diversité. Dans le cadre de la réalisation du bilan d'entreprise sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes, les entreprises peuvent utiliser les données fournies par le baromètre annuel et utiliser pour leur rapport les mêmes indicateurs que ceux élaborés par la branche.

- Il est possible de mobiliser les outils dont dispose la branche à savoir le bilan annuel de branche et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Le bilan annuel de branche doit comporter des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune des composantes principales, une comparaison entre les hommes et les femmes. Elles concernent les effectifs, la rémunération, la formation, la durée et l'organisation du travail. L'Observatoire peut engager une étude qualitative et quantitative portant sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes qui donne lieu à l'établissement d'un « rapport spécial sur l'égalité professionnelle hommes femmes » remis à la commission paritaire de branche chargée d'en tirer les enseignements et de prendre les mesures adéquates.

## **2<sup>ème</sup> étape – Les mesures destinées à résorber des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes**

Si l'obligation de négocier porte sur les écarts de rémunération, il importe également d'agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise : la politique de recrutement dans l'entreprise, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie. **Quelques exemples de dispositions conventionnelles issues des accords de branche :**

### **1 - Favoriser l'égalité professionnelle**

#### 1.1 - Par le recrutement et la mobilité interne

- La branche se donne pour perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre », et se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40% de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2010, l'effort portant à la fois sur le recrutement et la mobilité interne. L'observatoire des métiers suit la politique de recrutement des petites entreprises.

- Il est prévu par la branche, pour les entreprises de moins de 50 salariés non-tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, que l'employeur fournisse tous les 3 ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les délégués du personnel en étudient les raisons et peuvent faire des propositions d'actions visant à le réduire. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus devra tendre, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste.

- La branche se donne pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité. Les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine. Les entreprises sensibilisent les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, un plan de formation intègre ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité. Pour les entreprises qui autorisent leurs salariés à dispenser des cours dans les établissements de l'enseignement supérieur, les femmes sont incitées à les dispenser au même titre et aux mêmes conditions que leurs collègues masculins. Par ailleurs, les entreprises veillent à proposer des contrats de professionnalisation accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Les entreprises doivent adopter des processus de recrutement neutres.

- Le recrutement au sein de l'entreprise doit, à profil équivalent, favoriser la mixité. Il est demandé aux différents organismes pouvant intervenir dans le placement aux écoles pour les stagiaires, de présenter parmi les candidats, à profil équivalent, une part significative de femmes (pour les emplois fortement masculinisés) ou d'hommes (pour les emplois fortement féminisés), selon la compétence requise. Afin de mesurer l'avancement des progrès réalisés en matière de recrutement au sein des branches, des actions de suivi sont réalisées sur la base d'indicateurs prévus par le rapport de branche portant sur la situation comparée hommes-femmes, qui doit rechercher une information par typologie de poste.

- En fonction de leur propre pyramide des âges, les entreprises s'engagent à fixer des objectifs annuels ou pluriannuels de rééquilibrage des recrutements. Les acteurs du recrutement sont sensibilisés et incités à intégrer ces objectifs d'égalité afin de développer la mixité à tous les niveaux. Un effort particulier est fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par des hommes mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes. Il en va de même pour les postes traditionnellement occupés par des femmes.

## 1.2 - Par l'accès aux postes à responsabilités et aux équipes de direction

- Sur la base de la réalisation d'un diagnostic des ralentissements de carrière pouvant concerner les femmes, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à des responsabilités (par la mise en place notamment de plans de développement personnel). Les entreprises veillent à ce que le nombre d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel est favorablement examinée.

- La branche prévoit qu'une attention particulière doit être portée pour les postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès. Il est demandé aux entreprises d'effectuer un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents coefficients hiérarchiques.

- La priorité est donnée aux salariées souhaitant accéder à des postes d'encadrement dans les métiers où les candidates sont sous représentées. Dès lors, une politique d'information sur les recrutements est lancée pour permettre qu'à compétence et expérience identique, un accès

égal aux postes à responsabilité soit assuré. A cet effet, les taux hommes / femmes de sortie de ces formations sont mis en ligne et mis à jour sur les sites Internet et Intranet. Une attention particulière est portée à la rédaction des publications d'emploi. L'accent est mis sur les démarches de reconversion et la validation des acquis de l'expérience pour faciliter les passerelles entre métiers et parcours professionnel. Par ailleurs, lorsque l'évaluation des salariés appartient à un collège, la mixité au sein de celui-ci est demandée autant que faire se peut.

### 1.3 - Par la formation professionnelle

- La branche, pour encourager l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, recommande notamment aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et ayant des enfants à charge devant être gardés, pour l'organisation des stages de formation, à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques et enfin de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptée afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle (allocation de formation majorée de 10% par exemple).

- L'intégration par les entreprises dans les formations managériales de la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail est une recommandation de la branche. Les entreprises, invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les départs et retours en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, peuvent identifier au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle (mise en œuvre de périodes de professionnalisation, bilan de compétence).

- La décentralisation de certaines actions de formation est proposée par la branche afin de réduire l'éloignement géographique de certains lieux de formation. La branche favorise le recours à la formation à distance et à des formations de durée adaptée et modulaires permettant une meilleure accessibilité pour tous avec des délais de prévenance du début des sessions d'au moins 3 semaines pour informer les salariés en charge d'enfants de moins de 16 ans. L'accent est mis sur le développement de l'enseignement à distance par le biais des NTIC.

### 1.4 - Par les conditions de travail

- La branche prévoit de prendre en compte la dimension égalité professionnelle dans le cadre de l'évolution et de l'amélioration des techniques, des outils, de l'aménagement des locaux, de l'adaptation des dotations vestimentaires et des équipements de protection individuels.

- Les employeurs doivent, tout en rééquilibrant la proportion des femmes et des hommes dans leur recrutement, concentrer leurs efforts sur les emplois à prédominance nettement masculine en adaptant au besoin les postes de travail.

## **2 – Favoriser l'égalité salariale**

- La branche rappelle souvent la garantie d'évolution salariale au retour du congé de maternité ou d'adoption prévue par l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 23 mars 2006 et précise notamment que si dans une entreprise le nombre de salariés dépendant de la même catégorie professionnelle est inférieur à 10, la moyenne des augmentations individuelles s'apprécie par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

- La branche prévoit, lors des révisions périodiques de salaire, de ne pas prendre en compte des périodes de congé maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé d'intégrer cette notion dans les systèmes de management des entreprises. L'équité salariale devient un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques. Les entreprises s'assurent que la moyenne des augmentations individuelles des femmes est équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein des grandes catégories professionnelles. Une vigilance particulière est portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

- La branche propose afin d'assister les entreprises dans le cadre des obligations posées en la matière par la loi du 23 mars 2006, « une démarche » pouvant servir de guide à l'entreprise dans sa recherche de réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Il s'agit tout d'abord de constater l'inégalité salariale hommes/femmes notamment par la mesure de l'écart résiduel des salaires entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Afin de suivre l'évolution, les entreprises peuvent s'appuyer sur les informations chiffrées issues du rapport portant sur la situation comparée des rémunérations et sur les données de l'Observatoire des métiers de la branche. Il s'agit ensuite de finaliser l'engagement de l'entreprise de supprimer les écarts de rémunération. En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants. Enfin, il est possible pour les entreprises qui le souhaitent, de prévoir une enveloppe financière dédiée en vue de réaliser cette suppression des écarts : c'est par le biais de la formation et de la sensibilisation des entreprises que peuvent être mis en avant les principes d'égalité de traitement et de rémunération.

## **3 – Favoriser la mixité des emplois et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

### 3.1 - Par l'information et la communication sur les métiers de la branche

- L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est le support de la communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle, chargé notamment de détecter les filières comportant un déséquilibre important entre les sexes, afin de soutenir l'effort de mixité professionnelle.

- Plusieurs actions de communication en faveur des entreprises sont engagées au niveau de la branche notamment des actions de communication externe visant à promouvoir la mixité dans les métiers et particulièrement dans les filières de la maintenance, de l'informatique et du commercial qui apparaissent en fort déséquilibre, mais également des actions en lien avec les ministères concernés dans le cadre de partenariats et de conventions de coopération avec l'éducation nationale ou des actions en lien avec des territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

- Des actions visant à encourager les étudiantes à s'engager dans les filières scientifiques et techniques sont développées par la branche en informant mieux les jeunes des débouchés des différentes filières de formation ainsi que du contenu réel des métiers et de leurs conditions d'exercice. La promotion des métiers techniques auprès des jeunes filles très en amont de leur sortie du système scolaire est engagée en s'inspirant de travaux européens sur le sujet et sur les expériences déjà menées dans les entreprises constatant un déficit de vocation pour ces métiers et dans d'autres branches professionnelles.

- Des études sont conduites sur la mixité des emplois notamment par l'Observatoire des métiers dans la branche et mises en ligne sur le site Internet et Intranet. Une communication interne dans les entreprises est développée pour valoriser les métiers faiblement féminisés auprès des femmes et réciproquement (par Internet et Intranet). De même, un stand, permettant de promouvoir les métiers auprès des femmes, est mis en place afin de lutter contre les stéréotypes qui nuisent à leur emploi dans certaines branches. La branche organise également des manifestations, des visites dans les établissements d'enseignement, la diffusion de documents pour présenter les différents métiers concernés.

### 3.2 - Par l'organisation du travail

- La branche prévoit que les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte cependant les possibilités que laisse envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le salarié. Des entretiens peuvent être organisés entre le salarié qui envisage d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement. Lors de la révision des salaires, une attention particulière est portée aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

- la branche encourage le développement du télétravail, l'aménagement de l'organisation du travail et les horaires individualisés. Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de trois ans a la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. Il s'agit d'éviter de faire peser sur les salariés des contraintes d'horaires ou de répartition du temps de travail incompatible avec leur vie familiale et de limiter l'amplitude du travail, les dépassements d'horaires, le travail de nuit, le travail de fin de semaine ou les interruptions de travail.

- La branche prévoit de limiter les déplacements avec l'utilisation des NTIC pour assister aux réunions et de ne pas organiser des réunions en dehors des heures de travail.

### 3.3 - Par les aides à la gestion de la parentalité

- la branche affiche sa volonté de faciliter l'articulation des temps de vie. Les institutions représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise et notamment les CE ou d'établissement, sont incitées à étudier les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés et répondre notamment aux problèmes de garde des enfants en bas-âge ou de garde ponctuelle des enfants malades. Il est également prévu la mise en place de services tels que les conciergeries, des

solutions de garde d'enfants comme solutions co-financées par les salariés, les entreprises et les activités sociales.

- La branche souligne l'intérêt de la mise en place par l'entreprise ou le comité d'entreprise d'un dispositif de type « chèque emploi service universel » afin de permettre aux salariés hommes ou femmes de régler tout ou partie des frais de garde des enfants, de soutien scolaire ou d'emploi à domicile.

### 3.4 - Par une meilleure gestion du retour des congés maternité et paternité, d'adoption, de présence parentale et parental d'éducation

- la branche prend des engagements pour qu'en matière d'évolution professionnelle, les différents congés ne pénalisent pas les salariés. Il est notamment prévu que les entreprises doivent mettre en place, pour chaque salarié concerné par un congé, un entretien avec son responsable ou sa direction des ressources humaines avant son départ en congé ou à son retour de congé. Il y sera évoqué avec le ou la responsable hiérarchique les modalités d'aménagement du poste pendant la grossesse et l'anticipation des conditions les plus favorables au retour en poste. Pendant leur absence pour congé de maternité, les salariées seront automatiquement destinataires des informations d'ordre général et organisationnel diffusées dans l'entreprise pendant leur absence. Dès la fin du congé, la salariée pourra bénéficier à sa demande d'un entretien professionnel avec sa hiérarchie portant sur les modalités d'organisation de sa reprise de poste et portant notamment sur la réadaptation au poste de travail, aux perspectives éventuelles d'évolution ou de transformation du poste, sur les possibilités d'accès à une formation de remise à niveau ou à une formation spécifique au futur poste de travail, au rattrapage des augmentations de salaire intervenues pendant la suspension du congé maternité.

- La branche souligne la nécessité pour le salarié en congé de bénéficier notamment de l'envoi de l'information générale adressée à l'ensemble des salariés. L'entreprise doit par ailleurs rechercher les modalités concrètes permettant de maintenir ce lien professionnel.

### 3<sup>ème</sup> étape – Le suivi des pratiques visant à assurer l'égalité professionnelle

- La branche mandate l'observatoire paritaire de la négociation collective pour enregistrer les différents accords conclus, afin d'établir un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et de dégager les pratiques et tendances d'évolution dans ce domaine.

- La diffusion des expériences positives mises en œuvre par d'autres entreprises de la profession peut relever du comité de pilotage paritaire de la diversité, chargé de les identifier. Un correspondant « diversité » de l'entreprise est chargé de les promouvoir et de les faire connaître au comité de pilotage. La création d'un forum d'échange, permettant aux intéressées de faire connaître leur expérience, est étudiée au sein de certaines branches. Ce « blog » hébergé sur le site de l'Observatoire des métiers peut permettre aux femmes ayant accédé à des fonctions importantes dans les entités de témoigner des conditions de leur réussite.

- Des actions de communication en continu sont privilégiées par la branche. Pour ce faire, des outils de mesure des écarts de rémunération peuvent être mis en place pour constater la situation dans le rapport annuel de branche. Une sensibilisation à l'application des accords doit être effectuée et une commission de suivi de l'accord est mise en place au sein des

branches. Différentes actions peuvent être engagées notamment l'information de l'ensemble des salariés de la branche sur l'existence et le contenu des accords, la présentation des accords aux représentants des salariés, la sensibilisation des directions et encadrements aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle par le biais de formations spécifiques.

- Les entreprises qui possèdent un Intranet sont incitées à l'utiliser afin de communiquer sur le sujet de l'égalité professionnelle.



## **Le Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Le Conseil regroupe quatre collèges représentant les syndicats de salariés, les organisations patronales, l'administration et les personnalités qualifiées.

Sa mission : assurer un large débat sur l'égalité professionnelle

Ses moyens :

- ▶ Suivre l'application du dispositif relatif à l'égalité professionnelle,
- ▶ Mettre en œuvre des études, des recherches et formule des propositions pour faire progresser l'égalité professionnelle,
- ▶ Se prononcer sur la législation concernant le travail des femmes et sur les modifications du droit du travail

### **Composition**

9 représentants de l'administration, 9 représentants des salariés, 9 représentants des employeurs, 9 personnalités qualifiées.

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle constitue en son sein une commission permanente chargée :

- de préparer les travaux du Conseil supérieur
- d'être consultée en son lieu et place en cas d'urgence.

### **Activités et perspectives**

Différents groupes de travail ont été mis en place par le ministère en charge des droits des femmes : en 1997, trois groupes de travail ont été installés, le premier sur "l'aménagement du temps de travail et l'égalité professionnelle", le deuxième sur "l'insertion professionnelle des jeunes femmes" et le troisième sur "l'accès des femmes à la formation professionnelle continue et ses effets sur leur carrière". Ces groupes de travail ont donné lieu à des rapports, qui contiennent des préconisations.

En 2000, les travaux du CSEP ont plus particulièrement porté sur "l'analyse des propositions issues du rapport de madame Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", "la place des femmes dans le dialogue social" et "l'articulation des temps sociaux et professionnels".

En 2001, les membres du CSEP ont travaillé sur les outils en matière d'égalité professionnelle ; cela a donné lieu à la production et diffusion du guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches « Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

L'année 2002 a été consacrée aux réductions des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Plus récemment, les membres du CSEP ont été force de propositions pour définir le contenu des projets de décret sur l'instauration d'un indicateur relatif à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales et sur les outils méthodologiques de suivi de l'application de la loi du 23 mars 2006.

Ils ont également travaillé sur la mise en œuvre d'un outil présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de moins de 50 salariés, dans le cadre du groupe de travail de Madame de Ravaran.