



13

Les plans d'action

pour la résorption des écarts de rémunération

De quoi s'agit-il ?

"Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur."

Accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004.

En 2006, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, 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, c'est-à-dire la rémunération rapportée au nombre d'heures rémunérées, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures. Pour le seul salaire horaire de base, l'écart est moindre, les primes et la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires accentuant légèrement l'écart constaté au niveau du salaire horaire de base. (étude DARES 2008)

"Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes est objectivement constaté, les branches professionnelles et les entreprises doivent faire de sa réduction une priorité."

Accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004.



La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette loi prévoit, notamment, l'obligation pour les entreprises et les branches professionnelles, dans le cadre des négociations sur les salaires, de définir et programmer, avant le 31 décembre 2010, des mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Suite à la conférence sociale tripartite organisée par le gouvernement le 26 novembre 2007, un plan d'action en trois étapes a été arrêté pour résorber les écarts de rémunération dans des délais raccourcis :

- La première étape, en 2008, a porté sur l'amélioration de l'outil de diagnostic servant de base à la négociation de l'égalité professionnelle, le Rapport de Situation Comparée,
- La deuxième étape, en 2009, vise à intensifier le processus de négociation dans les branches et les entreprises,
- La troisième étape de ce plan prévoit d'instaurer une sanction financière aux entreprises n'ayant pas transmis, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, de plan de résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, accompagné de l'avis du comité d'entreprise avant le 31 décembre 2010.

Ce sont les écarts de rémunération au sens large qui sont visés, pas uniquement ceux qui ressortent de pratiques discriminatoires mais également ceux qui proviennent d'effets de structure tenant à la segmentation des emplois.

Il s'agit d'aborder la politique salariale mais aussi le recrutement, la formation, les promotions, la mobilité, l'articulation des temps de vie sous l'angle de l'amélioration des rémunérations des femmes.

Les plans d'action pour la résorption des écarts de rémunération

Mars 2009

L'entreprise qui s'engage dans une démarche d'égalité salariale vérifie, dans une première étape, l'existence d'un écart des rémunérations des femmes et des hommes. C'est d'ailleurs le premier axe sur lequel se base le Rapport de Situation Comparée (RSC) (cf. fiche 2).

Arriver à des constats partagés par tous les partenaires sociaux sur les écarts de rémunération constitue une étape préalable indispensable dans le processus de négociation. L'existence d'un écart salarial peut être mise en avant par

un **diagnostic** qui suppose des comparaisons chiffrées des salaires selon des méthodes variées.

Une fois le **constat** d'un écart salarial fait, l'entreprise poursuit son engagement de le supprimer selon un **plan d'action** bien défini.

Afin de mettre en place des **outils** adaptés à sa situation spécifique, l'entreprise doit bien comprendre les **causes** de ces écarts.

Constat de l'écart

Pour le constat de l'écart salarial, il existe plusieurs sources des données :

• sources obligatoires :

- les indicateurs prévus dans le RSC (indicateurs obligatoires pour les entreprises de 300 salariés et plus (cf. fiche 2).

• sources facultatives :

- les indicateurs renseignés dans les déclarations annuelles des données sociales (DADS) que doit remplir tout établissement employeur quelle que soit sa taille,

- le bilan social établi par les entreprises de 300 salariés et plus,

- l'entreprise peut créer ses propres indicateurs spécifiques.

Pour permettre une lecture combinée des indicateurs prévus dans le RSC, il est proposé de les organiser sous forme d'un tableau croisé présentant, par catégorie professionnelle, les données sexuées (cf. Rapport de Situation Comparée. Le guide de réalisation est téléchargeable sur : www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/)

Précisions sur certains indicateurs

La **catégorie professionnelle** constitue la colonne d'entrée du tableau.

Elle est déterminante pour la pertinence des données. Le choix est laissé à l'entreprise entre :

- les catégories professionnelles proprement dites (ouvriers, employés, emplois intermédiaires et cadres),
- les catégories d'emplois définies par la classification, les métiers repères ou encore les emplois types.

Concernant les rémunérations des femmes et des hommes les données chiffrées doivent être produites à un double niveau :

- d'une part, par grandes catégories professionnelle (ouvriers, employés, emplois intermédiaires, cadres),
- d'autre part à un niveau plus fin.

En effet, un double niveau d'information permet de faire ressortir les différentes causes des écarts de rémunération. Les écarts de rémunération existant par catégories professionnelles permettent d'identifier les effets de structure. Il convient alors d'analyser les obstacles qui s'opposent à une plus grande mixité des emplois à tous les niveaux.

Les écarts de rémunération existant à un niveau plus fin (femmes et hommes relevant du même niveau de classi-

fication, du même métier repère, du même emploi type) permettent d'approcher les différences dues aux caractéristiques individuelles et de prendre la mesure, le cas échéant, des phénomènes de discrimination salariale en analysant les éléments sur lesquels elle se fonde.

C'est la rémunération globale qui doit être prise en compte.

Elle comprend le salaire de base mais également les avantages en nature ou primes payés directement ou indirectement, ces différents éléments pouvant être distingués pour améliorer l'analyse. Le choix pourra être fait de choisir la rémunération médiane plutôt que la rémunération moyenne qui est tirée vers le haut par des salaires élevés même peu nombreux.

- la rémunération moyenne correspond à la somme des salaires versés rapportée au nombre de salariés rémunérés,
- la rémunération médiane correspond à la valeur en dessous de laquelle la moitié des salariés les moins bien payés est rémunérée (ou au-dessus de laquelle la moitié des salariés les mieux payés est rémunérée).

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent, pour des raisons de confidentialité, choisir d'utiliser soit la rémunération effective moyenne soit une rémunération moyenne de référence calculée sur une base 100, soit le positionnement des salariés au regard des minima conventionnels de branche sur une base temps plein.

Analyse des écarts salariaux

L'entreprise peut opter pour différentes formules d'analyse des écarts :

- une analyse interne, sans aide externe (l'entreprise peut s'appuyer sur le Guide de réalisation du Rapport de Situation Comparée, téléchargeable sur le site : www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite
- un audit rémunération en externe, avec l'aide d'un cabinet de conseil spécialisé.

Attention : Il peut être recommandé que, dans le cadre d'une démarche de dialogue partagé, la direction et les équipes syndicales choisissent d'un commun accord le même expert, afin de simplifier le calcul des écarts salariaux.

L'écart de rémunération varie selon les **méthodes de calcul des écarts**. La méthode est proposée dans le guide pour la réalisation du RSC (voir encadré).

SUGGESTION DE PRÉSENTATION DE L'ANALYSE DES INDICATEURS GUIDE DE RÉALISATION DU RSC

Pour les entreprises de 300 salariés et plus

La comparaison des rémunérations peut tout d'abord être réalisée de façon globale sur la différence de rémunération moyenne ou médiane éventuellement constatée entre les femmes et les hommes dans la catégorie professionnelle.

Si un écart est constaté, seront examinés :

- l'ancienneté moyenne dans la catégorie,
- la durée moyenne d'interruption,
- l'âge moyen,
- l'ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31 décembre,
- l'éventail des rémunérations.

L'analyse permettra également de repérer les éventuels phénomènes de ségrégation horizontale (les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois) et verticale (les femmes accèdent moins que les hommes aux postes à responsabilité) en identifiant :

- les métiers très majoritairement occupés par des femmes ou des hommes,
- le nombre de femmes placées dans les dix plus hautes rémunérations.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés

La comparaison sera tout d'abord réalisée de façon globale au regard :

- Soit de la différence de rémunération moyenne effective constatée de manière globale entre les femmes et les hommes dans la catégorie ou le type de classification choisie,
- Soit de l'écart constaté entre la rémunération moyenne des femmes et des hommes calculée sur une base 100,
- Soit des écarts constatés en pourcentage du nombre de femmes et d'hommes en fonction de leur positionnement au regard des minima conventionnels au sein de la même classification.

Quelle que soit la taille de l'entreprise, pour identifier les catégories spécialement concernées par les écarts, une attention particulière sera portée à l'impact de la durée du travail.

Cause des écarts

L'analyse des écarts de rémunération met en évidence différentes causes :

- **les effets de structure** : les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes types d'emploi et ne sont pas classés aux mêmes niveaux de qualification y compris au sein de la même entreprise. L'analyse permet de repérer les éventuels phénomènes de ségrégation horizontale (métiers très majoritairement occupés par des femmes) et verticale (les femmes accèdent moins que les hommes aux postes à responsabilité),
- **les effets de secteur** : la majorité des emplois féminins reste concentrée dans un petit nombre de métiers et de secteurs d'activité ; en général, dans ces secteurs les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux postes les plus rémunérateurs,
- **le temps partiel** : la rémunération des salariés à temps partiel ne peut être réduite qu'au prorata de leur temps de

travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein,

- **les congés de maternité et parentaux** : ces congés peuvent être sources de discrimination au niveau de l'évolution de la rémunération et de la carrière des salariés, des femmes et hommes, qui en bénéficient,
- **les classifications** : les emplois occupés par les femmes se trouvent surtout dans le plus bas des grilles de classification, pour toutes catégories professionnelles. Ces grilles ne prévoient pas toujours des passerelles de progression pour ces types d'emplois.

MÉTHODES S'APPUYANT SUR DES RECONSTITUTIONS DE CARRIÈRE

D'autres méthodes, plus individuelles, notamment proposées par certaines organisations syndicales visent à s'appuyer sur des "panels comparatifs de salariés". Cette méthode "des référents", consiste à examiner la carrière de salariés pour comparer, à partir d'un panel de référence, des individus à "profils équivalents" (diplômes, compétences requises, postes tenus, âge, ancienneté...). On calcule alors la moyenne des salaires de base de la population de ce panel et on compare la classification et la rémunération moyenne du panel avec la situation de la salariée. Il s'agit d'établir, s'il y a un écart, l'origine de cet écart qui peut s'expliquer par le seul fait d'être une femme et d'avoir eu un retard de carrière lié notamment à des maternités.

Plan d'action pour la résorption des écarts de rémunération

Une fois les causes des écarts identifiées, la mise en place d'un plan d'action devrait être réalisée en se basant sur des outils adaptés à la situation spécifique de chaque entreprise.

LA CIRCULAIRE SDFE/DGT/DGEFP

La circulaire SDFE/DGT/DGEFP du 19 avril 2007 concernant l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes propose les mesures suivantes :

- **formations continues et passerelles de progression** qui permettent aux femmes d'accéder à des métiers porteurs d'évolution dans la classification,
- **nouvelles pratiques de recrutement, de sélection et de promotion** des entreprises dans certaines professions majoritairement occupées par les hommes et bien rémunérées afin de faciliter l'accès des femmes,
- **répartition des femmes et des hommes** reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou même celle des diplômés des filières concernées, lors d'un recrutement interne ou externe,
- **grille de classification** modifiée et vidée de stéréotypes afin de corriger la sous-évaluation qui caractérise souvent les emplois occupés par les femmes.

Différents moyens peuvent être mis en œuvre :

- **développer la mixité des emplois (cf. fiche 12)**
- En agissant notamment sur le recrutement (cf. fiche 10) et le parcours professionnel (cf. fiche 11),



• faciliter l'accès des femmes à la formation et l'évolution de leurs compétences (cf. fiche 17)

Plusieurs entreprises ont adopté une démarche globale de réduction des écarts salariaux touchant au recrutement, à la formation, aux promotions, à l'articulation des temps de vie. Cette démarche peut être formalisée dans un cadre pluriannuel par la signature d'un accord.

RADIO FRANCE (2007)

Sur la formation

- Engagement à ce que le pourcentage de femmes et d'hommes en formation diplômante et période de professionnalisation respecte la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise,
- Engagement à privilégier les formations décentralisées,
- Engagement à mettre en œuvre la majoration de 10% de l'allocation de formation des salariés qui engagent des frais supplémentaires de garde d'enfants.

Sur les recrutements

- Engagement à recourir aux actions positives en matière de recrutement, formation ou mobilité en cas de déséquilibre constaté dans les filières ou métiers,
- Engagement à prendre des mesures correctrices en cas de constat de déséquilibre dans les recrutements externes au regard de la répartition hommes-femmes existante à la sortie du système éducatif et de formation pour chacun des métiers (chiffres communiqués annuellement par l'éducation nationale, les organismes spécialisés ou les collectivités territoriales),
- Exemple : le développement de la mixité sera un critère prioritaire dans le choix du recrutement de salarié(e)s sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Sur les promotions

Une vigilance particulière sera apportée afin que la proportion de femmes soit respectée dans l'accès aux postes d'encadrement selon les critères requis pour le poste vacant.

Sur l'articulation des temps de vie

L'indemnité de garde d'enfants de moins de 3 ans est augmentée de 3% (6,88 euros), de même pour le plafond d'attribution de cette indemnité (2 012 euros).

SANOFI AVENTIS GROUPE (2007)

Sur la formation

Création d'une allocation de frais de garde d'enfants pour les formations en dehors du temps de travail (160 euros par mois et par enfant) dans la limite de 360 euros.

Sur le recrutement

L'entreprise veille à l'équilibre du nombre de recrutements entre les femmes et les hommes, à compétences, expérience, et qualifications équivalentes, et sous réserve d'une mixité du marché de l'emploi concerné. L'entreprise favorise également la mixité dans le recrutement des stagiaires et apprentis.

Sur les promotions

L'entreprise veille à ce que la proportion du nombre de femmes progresse au sein de chaque comité de direction, par l'accès des femmes à des postes de haut niveau (via le recrutement interne et externe).

• Agir sur les promotions

L'amélioration de la représentation féminine parmi les niveaux plus élevés de chaque catégorie professionnelle a des conséquences sur la structure des rémunérations et diminue l'écart entre les salaires moyens féminin et masculin dans une entreprise. Il est donc important d'utiliser les indicateurs prévus dans le RSC pour analyser la répartition hommes-femmes des promotions par catégorie professionnelle ainsi que les temps de passage sur les postes avant avancement.

Certaines entreprises veillent à ce que le taux de promotion des femmes matérialisé par les changements de niveau (accompagnés par une augmentation de salaire), toutes catégories confondues, soit au moins égal avec celui des hommes.

Dans certaines entreprises, une analyse de salaire est effectuée lors de chaque changement de niveau.

CRÉDIT MUTUEL DE NORMANDIE

Le taux de promotion des femmes (nombre de femmes promues sur nombre de femmes inscrites à l'effectif) sera au moins égal au taux de promotion des hommes. Cet engagement est apprécié au niveau de la population totale de l'entreprise.

La moyenne des points attribués aux femmes sera au moins égale à la moyenne des points attribués aux hommes. Cet engagement est apprécié au niveau de chaque classe de métiers comportant au moins un homme et une femme promus.

• Cibler les augmentations sur des populations

Dans leurs actions de suppression d'écarts de rémunération, les entreprises peuvent accorder des augmentations de salaire prioritairement à certaines populations, comme par exemple :

- certaines catégories professionnelles,
- les salariés qui ont bénéficié d'une absence de longue durée (congé maternité, parental),
- les femmes de plus de 45 ans ayant eu au moins un enfant,
- au cas par cas, si les écarts sont importants.

De plus, selon la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent accorder aux salariés de retour du congé de maternité ou d'adoption, une augmentation égale à la moyenne des mesures individuelles accordées aux autres salariés du même niveau de classification, catégorie professionnelle, etc. Pour les salariés cadres qui ont pris des congés maternité ou parentaux, des mesures pourront être prises pour neutraliser l'impact sur les rémunérations complémentaires sur objectifs.



• Agir sur les classifications

La loi prévoit non seulement "un salaire égal pour un travail égal", mais aussi "un salaire égal pour un travail de valeur comparable." Ceci mérite donc notre attention, d'autant plus que l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 prévoit un "réexamen quinquennal des classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre" (article 13).

À l'étranger, des méthodes d'évaluation des emplois non discriminantes existent depuis longtemps (Canada, Suisse, Belgique¹). L'étude de ces méthodes permet de comparer des emplois à prédominance féminine et masculine au sein d'une même entreprise et de veiller à ce que certains critères ne soient pas sous ou sur évalués comme : un diplôme technique / tertiaire ; la prise en compte de la charge physique réelle, la non reconnaissance de compétences "informelles" réellement requises pour la tenue d'un poste (assistantat, secteur social, éducatif...), etc.

SCHNEIDER ELECTRIC

Comme de nombreuses entreprises industrielles, Schneider Electric présente une segmentation marquée de ses filières métiers en termes de genre : les filières et les postes techniques, marketing, étant occupés en majorité par les hommes et les filières et postes tertiaires à majorité par des femmes.

Jusqu'au début des années 2000, les postes d'assistantes n'étaient pas considérés comme aussi qualifiés que des postes de techniciens et ne permettaient pas une évolution comparable à celle qui était systématiquement proposée aux techniciens embauchés avec un niveau BTS. Dans le cadre du travail de réflexion qui a été fait en amont de la signature de son Accord sur l'Égalité Professionnelle, il a été constaté que les filières relevant du domaine tertiaire s'étaient transformées avec l'arrivée des nouvelles technologies de l'information et le développement de nouvelles formes d'organisation du travail.

Les activités des salariés concernés étaient devenues plus complexes, et d'une complexité que l'on pouvait considérer équivalente aux activités des techniciens attribuées aux techniciens premiers niveaux. Sur la base de ce constat, Schneider Electric a décidé de classer toutes les personnes titulaires d'un BTS à finalité secrétariat embauchées sur des postes en rapport avec cette formation initiale au même niveau que les techniciens embauchés avec un BTS, c'est-à-dire à un coefficient 255 – niveau IV – échelon 1.



• Affecter une enveloppe salariale spécifique à la résorption des écarts de rémunération

Des entreprises ont fait le choix d'affecter une enveloppe salariale spécifique pour le rattrapage d'écarts de rémunération identifiés. Dans un cadre collectif, elles se sont posées les questions suivantes :

- calcul et montant de l'enveloppe financière (en valeur absolue ou en pourcentage de la masse salariale),
- principe et modalités de gestion (définis dans l'accord d'entreprise dédié aux questions d'égalité ou à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires),
- période pendant laquelle cette enveloppe peut être utilisée,
- communication auprès de l'ensemble des salariés sur la légitimité de cette enveloppe (notamment pour éviter des situations de rejet de la part des salariés qui n'en bénéficieraient pas),
- modalités d'attribution (cas isolés, une certaine catégorie),
- conditions de distribution de l'enveloppe auprès des salariés :
 - pouvoir de décision relevant de la DRH ou des managers locaux,
 - période de l'année pour la distribution (dissociation ou non de la période d'augmentations de salaire).

AXA FRANCE

"Une collègue a bénéficié de la mesure d'ajustement salarial en faveur des femmes. Cela va-t-il à l'encontre des possibilités d'augmentation individuelle des autres collaborateurs ?"

Non. Effectivement, AXA France agit pour corriger les écarts de salaire les plus importants en défaveur des femmes et adopte pour cela des mesures d'ajustement. Un budget spécifique y est consacré, un million d'euros sur 3 ans, bien distinct de l'enveloppe dévolue aux augmentations. Les augmentations spécifiques attribuées à des femmes, dans le cadre de ce budget, ne pénalisent donc absolument pas les autres collaborateurs. Le manager dispose toujours de son budget normal d'augmentations individuelles. Par ailleurs, les collaboratrices qui bénéficient du budget spécifique dédié aux femmes peuvent bien sûr également recevoir, dans le même temps, une augmentation individuelle au titre de leur performance. (Extrait du Guide des bonnes pratiques "diversité et égalité des chances").

AXA France a consacré 1 million d'euros pour la période 2006-2008 correspondant à 500 mesures de réajustement des écarts de salaires réalisés. Ce budget a été reconduit et augmenté sur la période 2009-2011.

LCL

LCL va allouer au minimum 300 K par an pour la période de 2007 à 2010 pour des mesures de corrections des écarts salariaux. Une partie de l'enveloppe est attribuée par les managers locaux, l'autre par la DRH centrale.



BNP PARIBAS

Mesure correctrice des écarts salariaux

Cette mesure est appliquée si un écart de salaire est constaté entre deux salariés alors que leur situation professionnelle est comparable. Concernant les rattrapages salariaux appliqués par décision unilatérale dans le cadre de l'Examen Annuel des Situations de l'exercice 2008, 536 femmes ont bénéficié de ce dispositif pour un montant de plus de 740k€. Ce dispositif a principalement bénéficié aux niveaux H, I, J, qui représentent 58% des bénéficiaires.

HSBC FRANCE

HSBC France poursuit activement sa politique en faveur de la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes et consacre une enveloppe de 2 M à la mise en œuvre de l'équité salariale avant fin 2009. Cette enveloppe représente huit fois celle de l'accord salarial de l'an passé et le double de l'ensemble des sommes qui ont été consacrées à cet engagement au cours des cinq dernières années. C'est donc plus de 3 millions d'euros qu'HSBC aura affectés à la réduction des écarts salariaux depuis 2004.

THALES

Depuis 2006, un budget spécifique de 0,1% de la masse salariale a été dédié chaque année, par le Groupe Thales, au traitement des écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes permettant à environ 3700 femmes de bénéficier d'une augmentation moyenne de 2,80% au titre de cette seule mesure. La mesure a été reconduite pour 2009.

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

En 2007, la Société Générale a mis en place une méthodologie d'analyse des écarts de salaires entre les femmes et les hommes, qui a permis à fin 2008 le rattrapage salarial de femmes, qui avec un poste équivalent se trouvait lésées par rapport à la rémunération d'un homme. À ce titre, une enveloppe spécifique destinée à la suppression de ces écarts avait été allouée, à hauteur de 700 000 euros. La signature en décembre 2008 de l'accord relatif à la suppression des écarts salariaux renouvelle cette opération pour 2009 et prévoit également l'allocation d'un budget spécifique d'au moins 800 000 euros, destiné à la suppression de ces écarts.

Éviter de recréer des écarts de salaire par une révision des process RH

Cela passe par :

- une formation des managers aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la non discrimination (cf. fiches 8 et 9)
- une évaluation des managers

L'égalité professionnelle peut être considérée comme élément de l'évaluation des compétences managériales des responsables hiérarchiques, ce qui sensibilise davantage les managers à l'égalité de rémunération.

- une révision des modes d'organisation du travail

La circulaire de 2007 (cf. page 3) propose les mesures suivantes :

- une réduction des temps partiels subis pour réduire les écarts de rémunération (le temps partiel explique 12% d'écart entre les salaires féminins et masculins souligne le Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale),
- une meilleure organisation du travail (répartition des horaires, l'organisation des stages de formation, etc.).

Suivi des actions

Plusieurs outils peuvent être imaginés pour assurer le suivi du respect des indicateurs retenus :

- mettre en place des tableaux de bord de suivi des indicateurs sexuels,
- assurer le suivi dans le temps et sur des périmètres constants sur la durée de l'engagement,
- réaliser un bilan chaque année à l'occasion de la négociation annuelle paritaire,
- assurer par la DRH des entretiens de suivi avec les salariés revenus d'un congé de longue durée (congé maternité, parentalité) afin de vérifier leur rémunération et leur niveau de classification décidés par le collège d'examen des rémunérations à leur retour,
- mettre en place une Commission de suivi et d'interprétation de l'accord d'égalité professionnelle qui prévoit les mesures de suppression des écarts.

Indicateurs de suivi prévus dans le cadre du RSC

Rémunérations, données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- Éventail des rémunérations,
- Rémunération moyenne ou médiane mensuelle,
- Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.