

**DIRECCTE** Direction régionale des entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et de l'emploi  
Provence-Alpes-Côte d'Azur  
[www.paca.direccte.gouv.fr](http://www.paca.direccte.gouv.fr)

Decembre 2013

# Théma



PRÉFET DE LA RÉGION  
PROVENCE-ALPES  
CÔTE D'AZUR



n°36

## Analyse d'une sélection d'accords et de plans d'action d'entreprise signés en Provence-Alpes-Côte d'Azur sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

### Des accords conformes mais perfectibles

- Parmi les **66** accords et plans d'action analysés, **49** textes sont conformes.
- Sur les **49** textes conformes, **11** peuvent être considérés comme exemplaires.
- Les trois domaines d'action les plus fréquemment abordés sont par ordre décroissant l'embauche, la formation et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.
- **40** textes prévoient explicitement des modalités de suivi.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 a institué l'obligation pour les entreprises de 50 salariés et plus de conclure un accord collectif ou à défaut d'élaborer un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Pour renforcer ces obligations, le législateur a imposé le dépôt des plans d'action dans les unités territoriales des Direccte et l'enrichissement du contenu obligatoire des accords et plans d'action.

À défaut de conclusion d'un accord ou d'élaboration d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale peut être prononcée à l'encontre de l'employeur depuis cette date.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, en 2011 et 2012, environ 700 accords et plans d'action abordent ce thème.

La présente analyse porte sur l'examen d'une sélection aléatoire de **59 accords et 7 plans d'action** conclus par des entreprises de 50 salariés et plus de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans le cadre de ces obligations légales.

Cette sélection recouvre des entreprises implantées dans tous les départements de la région, appartenant à différents secteurs et de tailles différentes.

Les accords et plans d'action analysés comportent le plus souvent un préambule rappelant le contexte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise. Cela permet à l'entreprise d'affirmer son engagement sur ce thème en développant sa propre politique sociale.

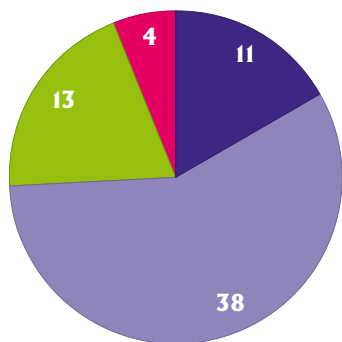
Un diagnostic de l'entreprise plus ou moins complet est intégré ou annexé dans 49 accords. Le plus souvent, ce diagnostic est une référence au rapport de situation comparé ou au rapport annuel sur la situation économique en fonction de l'effectif de l'entreprise. Il présente une analyse de la situation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et fait apparaître la nécessité d'actions visant à corriger les inégalités constatées. C'est plus communément la démarche nécessaire pour que les accords sur l'égalité entre les hommes et les femmes comportent des dispositions de qualité.

## Une majorité d'accords conformes mais dont le contenu qualitatif doit être amélioré

Sur les **66 textes étudiés, 49 accords sont conformes**. Ce chiffre assez élevé masque une réalité plus complexe. Une analyse détaillée des accords permet en effet de les classer en 4 catégories selon la qualité des textes analysés :

- les accords conformes :
  - accords « modèles »,
  - accords juridiquement conformes *a minima* ;
- les accords non conformes :
  - les accords juridiquement non conformes,
  - les accords à renégocier.

### Qualité des accords et plans d'action sur l'égalité hommes/femmes



- Accord "modèle"
- Accord juridiquement conforme a minima
- Accord non conforme juridiquement
- Accord à renégocier

Source : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social - DGT (base @ccentweb)  
Traitement : Direccte / SESE Paca

L'analyse qualitative de ces textes montre que parmi les accords conformes, 11 peuvent être considérés comme exemplaires pouvant faire office de modèles tandis que parmi les accords non conformes, 4 devraient être totalement renégociés car trop incomplets.

**Les textes modèles à caractère exemplaire ou innovant** (11 textes) ont intégré pour la plupart la démarche nécessaire préalable : un diagnostic à partir du rapport de situation comparée fait apparaître les domaines où des marges de progression en matière d'égalité hommes/femmes sont perfectibles et sur lesquelles l'entreprise peut négocier.

Ils contiennent des objectifs de progression qui se déclinent en actions parfois innovantes. A ces actions visant à corriger les inégalités, sont associés des indicateurs précis.

Ces accords n'ont pas tous un contenu exhaustif quant aux domaines d'action définis par la réglementation. Cependant, ils sont clairs, concis, voire réalistes en étant adaptés à la situation de l'entreprise. Ils peuvent faire office de référence en étant dotés d'indicateurs qui pourront être collectivement analysés à l'occasion d'un comité de suivi.

Les domaines d'action les plus abordés pour ces textes sont la formation professionnelle, l'articulation des temps sociaux et la rémunération. Ce dernier thème est plus souvent abordé dans cette catégorie d'accords. Certains accords apparaissent particulièrement volontaristes en budgétisant les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes.

**Les textes juridiquement conformes où le minimum légal est respecté mais sans engagements très contraignants** (38 textes) abordent le nombre de domaines d'action imposé par la réglementation et sont assortis d'objectifs de progression, d'actions et d'indicateurs. Ils sont donc conformes juridiquement.

Cependant, ils se réduisent parfois à des généralités et à des actions peu contraignantes ou mal définies. Fréquemment, les thèmes de la formation et de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales sont abordés mais les actions se résument à veiller à un équilibre entre les sexes dans le bénéfice à la formation ou à l'organisation de réunions à des horaires adaptés. Sans sous-estimer ce type d'action, l'absence d'actions sur les progressions de carrière ou sur les rémunérations trahit les limites de ces accords juridiquement conformes et une volonté moindre de ces entreprises de traiter la question de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise sur des thèmes cruciaux.

Les domaines les plus abordés pour ces catégories d'accords sont l'embauche, la formation professionnelle et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

**Les textes non conformes en raison de l'absence d'un indicateur ou de la définition d'une action** (13 textes) ne définissent pas, pour la plupart, les indicateurs de suivi obligatoires devant être associés aux actions. Ils ne sont donc pas conformes juridiquement.

Cependant, près de la moitié sont assortis d'un diagnostic, ce qui montre que la démarche entreprise est la bonne. Un dialogue entre la Direccte et les entreprises concernées doit permettre rapidement un retour à la négociation afin de conclure des avenants à ces accords et les rendre conformes.

Les domaines les plus souvent abordés par ces textes sont l'embauche et la formation professionnelle.

**Les textes à renégocier** (4 textes), où les généralités évoquées ne masquent pas l'absence d'engagement concret sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, ne remplissent pas les conditions imposées par la réglementation. Malgré la présence d'un diagnostic, des intentions ou des engagements sont abordés sans être assortis d'actions et/ou d'indicateurs.

Un nouveau texte devrait être soumis aux partenaires sociaux.

La formation professionnelle est le domaine d'action récurrent pour cette catégorie d'accords.

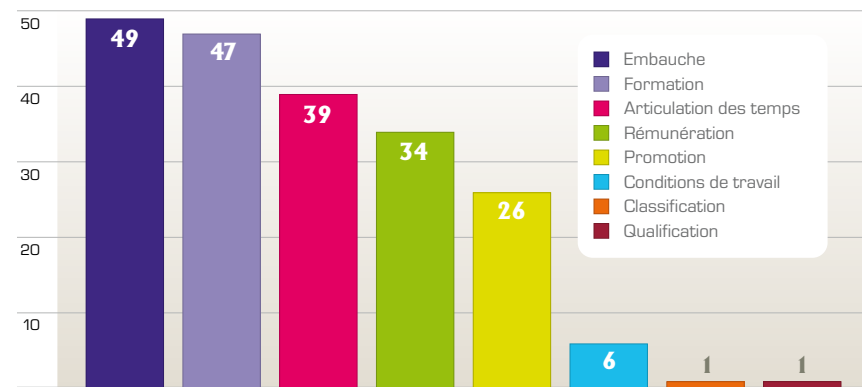
## Parmi les huit domaines d'action réglementaires, quatre sont abordés dans plus de la moitié des accords

Des tableaux par domaine d'action synthétisant les principales dispositions relevées dans les textes analysés, avec les trois items obligatoires (objectif de progression, action et indicateur), sont présentés en annexe par ordre décroissant de fréquence dans les accords et plans d'action étudiés.

Beaucoup de textes mentionnent des actions sur l'égalité professionnelle sans être déclinées par des indicateurs. Cette pratique nécessite une vigilance accrue des organisations syndicales sur l'application de l'accord pour ces actions dépourvues d'indicateurs à l'occasion de son bilan et de la renégociation de ses modalités à son expiration.

Certains domaines d'actions comme la rémunération ou la promotion professionnelle contiennent de forts enjeux pour l'égalité. Pour autant, les actions ne sont pas

## Fréquence des accords et plans d'action sur l'égalité hommes/femmes selon les domaines d'action



Source : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social - DGT (base @ccentweb)

Traitement : Direccte / SESE Paca

classées par ordre d'importance ou distinguées sur leur caractère innovant, cette notion pouvant apparaître trop subjective. Une telle analyse pourrait être mal interprétée : sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il y a une démarche d'ensemble au sein de l'entreprise où toutes les actions peuvent revêtir de l'importance pour les salariés. Par ailleurs, une démarche jugée innovante dans une entreprise pourra apparaître banale dans une autre. L'appréciation peut être également différente selon les personnels et selon leurs besoins : une facilité d'horaire indispensable pour une mère ou un père de famille peut apparaître plus innovant pour les bénéficiaires qu'un entretien professionnel après un retour de congé maternité.

**L'embauche** (49 accords) est le domaine d'action le plus fréquent. C'est l'occasion pour les entreprises d'affirmer comme principes l'égalité de traitement des candidatures et la garantie de non discrimination des candidats.

De nombreux accords d'entreprise font état d'un manque de mixité dans certains postes, dans certains services ou parmi les cadres. Ils mettent l'accent sur un rééquilibrage de la proportion de chaque sexe et mettent en place des actions pour inciter le genre minoritaire à candidater sur ces postes ou dans des filières spécifiques. Une action qui peut paraître ambitieuse consiste ainsi à privilégier les candidatures du sexe minoritaire afin de rééquilibrer la répartition genrée dans l'entreprise.

Plusieurs autres types d'action sont envisagés comme des actions sur les candidatures (communication dans les milieux scolaires et universitaires pour combattre les stéréotypes sur des métiers dits masculins ou féminins, objectivation des fiches de postes vacants, augmentation du nombre de femmes cadres, aménagement de postes occupés par des hommes etc.) et des actions sur les recruteurs (sensibilisa-

tion sur la mixité, constitution d'équipes collégiales mixtes etc.).

Dans ce domaine, les indicateurs sont généralement précis : répartition des embauches H/F, des candidatures H/F, taux de candidature H/F.

Par ce domaine d'action, une prise de conscience est constatée de la part des entreprises pour valoriser et favoriser la mixité notamment dans celles connaissant un fort déséquilibre de la répartition des sexes.

Après l'embauche, **la formation** (47 accords) est le domaine d'action le plus souvent abordé. Domaine consensuel, la for-

mation n'engage pas l'entreprise dans des actions très contraignantes car les accords reprennent souvent les plans de formation déjà élaborés. Les accords énumèrent très souvent le même type d'action visant à favoriser une égalité d'accès à la formation.

Une attention est portée à l'organisation des formations pour ne pas pénaliser les salariés ayant des contraintes familiales : formations locales, formations ne dépassant pas les horaires de travail, voire organisation de formations à distance.

Des actions sont également envisagées pour des publics cibles : favoriser l'accès des formations aux salariés travaillant à temps partiel ayant peu suivi de formations ou reprenant le travail suite à des congés familiaux.

Parfois, la formation peut être envisagée pour favoriser la mixité dans l'entreprise : priorité donnée à des formations pour les femmes salariées pour l'accès à des métiers où elles sont sous-représentées, priorité d'examen d'utilisation du droit individuel à la formation (DIF) pour les salariés ayant un projet dans un secteur où son sexe est sous représenté.

Des actions de formation sont organisées pour les recruteurs afin de les sensibiliser sur la parentalité et la discrimination.

Les indicateurs se réfèrent fréquemment aux indicateurs du plan de formation de l'entreprise.

**L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités fami-**

## L'égalité hommes/femmes, une problématique très prégnante en Paca

Au niveau national entre 15 et 64 ans, 66,2 % des femmes sont actives contre 74,8 % des hommes en 2011. Le taux d'emploi s'élève à 59,7 % pour les femmes et à 68,2 % pour les hommes. Les femmes se portent moins souvent sur le marché du travail et sont plus souvent au chômage.

A l'instar des régions méditerranéennes, Paca est une des régions où le taux d'emploi féminin est le plus faible.

Au niveau national, les femmes perçoivent des rémunérations plus faibles. Selon une étude de la Dares, en 2009, tous temps de travail confondus, la rémunération annuelle des femmes est en moyenne inférieure de 27 % à celle des hommes. Le temps partiel est une source d'écart importants : ainsi près d'un tiers des femmes salariées de Paca travaillent à temps partiel, soit trois fois plus que les hommes.

Temps partiel, emplois moins qualifiés dans des secteurs moins valorisés, parcours professionnels heurtés, pauvreté,

toutes ces caractéristiques touchent davantage les femmes, avec encore plus d'acuité en Paca et font apparaître des marges de progression et leviers d'actions pour supprimer les inégalités constatées. Le dialogue social au sein des entreprises sur le thème de l'égalité professionnelle peut être l'un de ces vecteurs.

Ainsi en Paca, en 2011 et 2012, ce sont près de 700 accords et plans d'action qui abordent ce thème. C'est dans ce contexte qu'il est apparu nécessaire d'analyser le contenu de certains accords et plans d'action conclus dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 afin de voir si les entreprises ont pris la mesure des inégalités entre les hommes et les femmes. C'est l'objet de la présente étude.

Sources :

- Insee Analyse Paca n° 2 décembre 2010

- Dares analyses, n° 16, mars 2012, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009

- Chiffres clés 2012 de l'égalité entre les femmes et les hommes, Ministère des droits des femmes



**liales** (39 accords) est un domaine d'action qui révèle les facilités pouvant être accordées aux salariés dans leur quotidien de travail mais aussi la souplesse des modes d'organisation de l'entreprise. Ces petits « plus » sont souvent très appréciés des parents salariés qui y voient des facilités dans la gestion de leurs temps professionnel et privé et donnent en retour à l'entreprise une image positive.

Certaines actions se retrouvent dans d'autres domaines d'action notamment celles sur la prise en compte des congés familiaux et la progression de carrière. Certaines entreprises les classent dans ce domaine alors que d'autres choisissent le domaine d'action « rémunération » ou « promotion ».

Deux types d'actions sont retenus :

- des actions directes comme la neutralisation des impacts des congés parentaux en termes de progression de carrière et de rémunération ;
- des actions indirectes comme des informations de sensibilisation des salariés ou des managers sur les congés familiaux ou sur les conséquences du temps partiel en termes de rémunération ou de retraite.

L'accent est souvent mis sur les horaires de travail avec la mise en place de dispositifs sur l'organisation des réunions imposées à des horaires permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale. Autre action fréquemment abordée, le lien entre l'entreprise et la salariée en congé maternité afin qu'elle puisse garder un contact avec l'entreprise. Des modalités d'informations sur la vie de l'entreprise sont organisées pendant le congé maternité ainsi que des entretiens de carrière avant et après le congé maternité. La prise en compte éventuelle d'un besoin d'aménagement de poste et de formations est aussi appréhendée.

En revanche, très peu d'accords évoquent les possibilités de création de crèches d'entreprise ou interentreprise pour favoriser l'articulation des temps professionnels et familiaux.

Il est à noter que le thème du temps partiel n'est pas traité de la même façon selon l'activité principale de l'entreprise :

- dans les entreprises connaissant un fort taux de temps partiel et un nombre important de contrats à durée déterminée, et où le taux de féminisation est important, les accords parlent de lutte contre le temps partiel subi. Ainsi, un des accords étudié met en place des actions favorisant le cumul de temps partiel au sein d'une même entreprise doté de plusieurs établissements ;
- dans les entreprises où le salariat est moins précaire, les accords évoquent la notion de temps partiel choisi. Ces

accords se penchent sur les modalités de passage au temps partiel en termes d'information ou de priorisation quand le passage à temps partiel n'est pas possible pour toutes les demandes.

Les indicateurs sont précis pour ce domaine d'action et reflètent les actions déclinées dans l'entreprise.

**La rémunération effective** (34 accords) est présente seulement dans la moitié des accords et plans d'action. Cela peut justifier que la rémunération soit désormais un domaine d'action obligatoire depuis le décret du 18 décembre 2012 pour tous les textes signés à compter du 20 décembre 2012.

Ce sujet est aussi abordé dans d'autres négociations comme la négociation annuelle obligatoire (NAO) qui est notamment l'occasion de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Certains accords sur l'égalité entre les hommes et les femmes y font d'ailleurs référence pour atteindre les objectifs figurant dans les textes étudiés.

Les formulations utilisées dans les accords sont plus ou moins volontaristes : il s'agit de garantir, assurer ou tendre vers l'égalité selon les résultats du diagnostic.

Des accords budgétisent les augmentations prévues pour supprimer les écarts non justifiés tandis que d'autres renvoient à la NAO. D'autres accords abordent les primes afin de neutraliser l'impact des congés familiaux.

Certaines entreprises semblent moins avancées sur le sujet de la rémunération et programment des études pour poser un diagnostic sur les inégalités salariales.

Les indicateurs figurant dans les accords sont parfois très précis (exemple : nombre de femmes bénéficiaires d'une enveloppe spécifique permettant la réduction des écarts de rémunération).

Ce domaine d'action peut faire apparaître la volonté et la capacité de l'entreprise à corriger les écarts de rémunération constatés, ce qui peut être vérifié à l'occasion du suivi des accords mais aussi à l'occasion de la NAO qui aborde la résorption des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

**La promotion professionnelle** (26 accords) est un domaine d'action qui se résume la plupart du temps à assurer aux femmes une garantie de promotion semblable à celles des hommes. Les termes employés le plus couramment sont « égalité » et « mixité ».

Les actions sont directes ou indirectes sur les promotions.

Pour les actions directes, les formulations sont plus ou moins explicites : certains accords emploient le terme « assurer »

l'égalité pour les promotions professionnelles alors que d'autres emploient le terme « accroître » le ratio de femmes bénéficiant d'une promotion.

Comme pour le domaine d'action « rémunération », certains accords neutralisent l'impact des congés familiaux sur l'évolution de carrière en y ajoutant le temps partiel.

Pour les actions indirectes, des volontés de rééquilibrage ainsi que la mise en place de correctifs pour les personnes n'ayant pas bénéficié de promotions sont affirmées : entretien d'évolution de carrière pour les salariés n'ayant pas bénéficié de promotions depuis un certain nombre d'années et mise en place de critères de détection des potentiels objectifs.

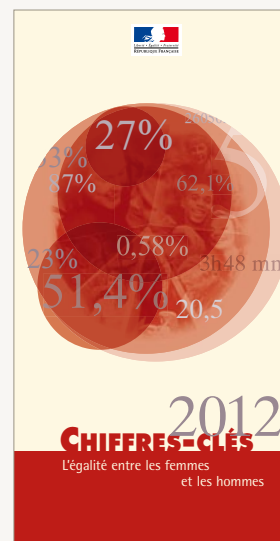
Sur le plan des indicateurs, cela se traduit par exemple par l'affichage des taux de féminisation des promotions ou le nombre d'entretiens d'évolution de carrière par sexe.

Globalement, il n'y a pas d'actions fortes dans les textes analysés. Les indicateurs permettront d'analyser les évolutions sur trois ans mais les actions, au delà de déclarations de bonnes intentions, manquent réellement d'ambition et de concrétisations en ne s'engageant pas, par exemple, sur des objectifs de progression chiffrés précis de mixité sur certains postes.

Les trois autres domaines d'action prévus par la réglementation sont les **conditions de travail, les classifications et les qualifications**.

Ils ne sont présents explicitement que dans huit accords.

Est-ce que pour autant les entreprises délaissent ces thèmes ? La réponse doit être nuancée car ils sont abordés à travers les autres domaines d'action mais ne font pas l'objet de mesures explicites qui se tra-



[http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/03/Chiffres-clés\\_OK\\_bd\\_distiller21.pdf](http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/03/Chiffres-clés_OK_bd_distiller21.pdf)

duisent par des chapitres identifiés dans les accords.

Ainsi, les conditions de travail sont abordées lorsque l'entreprise négocie sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales (par exemple, charge de travail adapté au temps partiel, prise en compte de la situation personnelle des agents, de la parentalité, etc.).

La qualification et la classification sont également directement ou indirectement abordées à l'occasion des négociations sur la rémunération ou la promotion professionnelle.

Le temps partiel par exemple est la plupart du temps abordé dans le domaine d'action articulation des temps. Mais parfois c'est sous un autre aspect qu'il est abordé : ainsi un accord traite du temps partiel imposé sous le thème des conditions de travail.

### Les modalités de suivi sont présentes dans six accords sur dix

Les modalités de suivi des accords sur l'égalité entre les femmes et les hommes ne sont pas expressément prévues par la réglementation.

Cependant les dispositifs négociés dans l'accord (objectifs de progression, actions et indicateurs) doivent être repris notamment à l'occasion de la présentation annuelle du rapport de situation comparé ou du rapport unique ou à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire lorsqu'il s'agit de rémunération. Une évaluation pourra donc être faite à cette occasion.

Une majorité d'accords, soit 40, prévoient explicitement des modalités de suivi selon différentes formes par le biais d'une com-

## Propension des syndicats à signer les accords sur l'égalité entre les femmes et les hommes

	Accords égalité H/F (en %)	Accords tous thèmes confondus (en %)	Écart en points
<b>FO</b>	83	90	- 7
<b>CFDT</b>	86	89	- 3
<b>CGT</b>	87	84	+3
<b>CFTC</b>	93	86	+7
<b>CFE-CGC</b>	94	85	+9

Source : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social - DGT (base @ccentweb)  
Traitement : Direccte / SESE Paca

Calcul : pour chaque organisation syndicale, on rapporte le nombre d'accords égalité H/F analysés qu'elle a signés au nombre d'accords H/F conclus suite aux négociations auxquelles elle a participé sur ce thème.

Lecture : lorsqu'elle est présente dans l'entreprise et participe aux négociations sur le thème de l'égalité, la CGT signe 87 % des accords sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

mission de suivi ad'hoc ou par le biais des institutions représentatives du personnel déjà présentes dans l'entreprise.

Si la mise en place d'un comité de suivi n'est pas obligatoire, il est pour autant souhaitable d'en instaurer un à tout le moins pour les accords qui sont d'une durée de trois ans. Cela permet d'apprécier semestriellement ou annuellement les marges de progression et éventuellement amender ou corriger les pratiques pour une meilleure qualité de la politique de l'entreprise sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

### Une propension à signer des accords sur l'égalité hommes/femmes plus élevée que les autres accords d'entreprise pour trois organisations syndicales

Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, lorsqu'elles participent aux négociations de l'accord, ont une propension à signer.

Sur les cinq organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national, la CFDT et FO, connaissent une propension à signer moins élevée pour les accords sur l'égalité faisant l'objet de la présente analyse que pour les accords tous thèmes confondus signés en 2011 et 2012 en Paca (-3 et -7 points).

Les autres organisations syndicales ont une propension à signer pour ces accords plus élevée que pour les accords tous thèmes confondus, de +3 points pour la CGT et de +7 points pour la CFTC et +9 points pour la CFE-CGC, ces deux derniers syndicats, signant presque systématiquement les accords sur l'égalité entre les femmes et les hommes de la sélection étudiée.

L'égalité entre les hommes et les femmes apparaît ainsi comme un thème de négociation consensuel dans l'entreprise même si certaines actions peuvent faire l'objet d'âpres discussions à l'occasion des négociations.

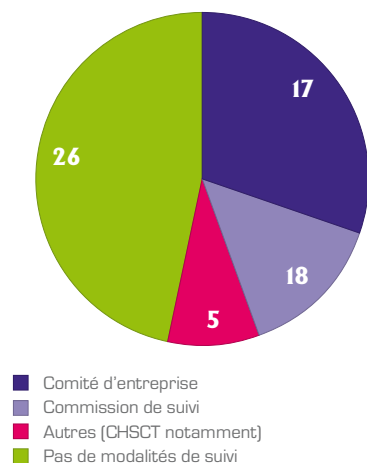
## Vers une période de renégociation des accords sur l'égalité hommes/femmes

L'analyse qualitative des accords montre que les entreprises de plus de 50 salariés, quand elles s'engagent dans la négociation, prennent la mesure de leurs obligations légales sur l'égalité entre les femmes et les hommes et signent dans les trois quarts des cas, des accords conformes. Cependant, cette proportion encourageante masque une réalité plus complexe et renvoie à la question de la qualité des accords. La lecture juridique des accords, si elle est satisfaisante pour vérifier la conformité des accords, n'est pas suffisante pour appréhender leurs qualités intrinsèques et leurs effets à venir. Ces premiers travaux plaident pour la constitution et le suivi d'un panel représentatif des entreprises régionales investies dans la négociation.

Beaucoup d'accords comportent des dispositions générales et succinctes qui méritent *a minima* un examen rigoureux à l'occasion du suivi des accords. D'ailleurs, un certain nombre d'entre eux ayant été conclus en 2011, devront être renégociés au courant de l'année 2014. Cela devrait être l'occasion pour les entreprises de faire un véritable bilan de l'accord avant d'engager de nouvelles négociations. Aux organisations syndicales et aux directions d'entreprise de prendre la mesure des actions conduites, d'évaluer des marges de progression à réaliser afin de rendre les accords plus ambitieux et plus concrets pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

David Munoz - Service ESE

### Répartition des textes selon les modalités de suivi



Source : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social - DGT (base @ccentweb)  
Traitement : Direccte / SESE Paca

# ANNEXE

L'accord ou le plan d'action doit fixer des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés relatifs à la situation respective des femmes et des hommes parmi les huit domaines d'action prévus par les articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail :

embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation

entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

Deux à quatre domaines sont obligatoires selon l'effectif de l'entreprise et la date de conclusion de l'accord. Les accords postérieurs au décret du 18 décembre 2012 doivent obligatoirement contenir le domaine de la rémunération effective quelque soit l'effectif de l'entreprise.

Embauche	
<b>Objectif de progression</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer l'égalité d'accès à l'embauche, aux postes à responsabilité</li> <li>- Améliorer la parité, rétablir la mixité</li> <li>- Augmenter sur la durée de l'accord le recrutement de femmes dans les filières professionnelles occupées majoritairement par les hommes</li> <li>- Faire en sorte que la répartition du recrutement soit le reflet de la répartition des candidatures H/F à profil équivalent</li> </ul>
<b>Action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définir des critères de recrutement objectivés fondés sur les compétences et qualifications</li> <li>- Faciliter l'accès des femmes à des emplois où elles sont peu représentées</li> <li>- Favoriser la mixité au stade des sélections des candidatures ou des embauches</li> <li>- Équilibrer les candidatures H/F sur les postes typiquement masculins ou féminins</li> <li>- Augmentation du nombre d'embauches de femmes au statut cadre</li> <li>- Recruter en majorité des stagiaires ou apprentis du sexe sous-représenté pour faire connaître et appréhender les métiers proposés</li> <li>- Privilégier les candidatures du sexe sous-représenté (à qualifications égales)</li> <li>- Sensibilisation et guide de bonnes pratiques pour les recruteurs</li> <li>- Communication sur l'égalité H/F dans les campagnes de recrutement</li> <li>- Organiser des forums de recrutement pour sensibiliser en milieu scolaire sur les métiers et combattre les stéréotypes sur les métiers dits masculins ou féminins</li> <li>- Recrutement effectué par des équipes mixtes</li> <li>- Aménagement de postes occupés par des hommes</li> </ul>
<b>Indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition des embauches H/F par type de contrat (temps complet / temps partiel, CDD / CDI)</li> <li>- Bilan des offres d'emploi et des candidatures H/F</li> <li>- Taux de candidatures H/F reçues en entretien</li> <li>- Nombres de communications, de témoignages favorisant l'égalité, la mixité des métiers</li> </ul>

Formation	
<b>Objectif de progression</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle</li> <li>- Réduire l'écart H/F pour l'accès à la formation</li> </ul>
<b>Action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en compte des contraintes familiales : formations locales, de courte durée, durant les horaires de travail, enseignement à distance privilégié, dates communiquées à l'avance</li> <li>- Assurer un équilibre H/F pour les formations acceptées</li> <li>- Faciliter l'accès aux formations pour les salariés à temps partiel</li> <li>- Proposer des formations aux femmes ayant peu suivi de formations</li> <li>- Assurer des entretiens de formation au retour de congé maternité ou parental</li> <li>- Réserver une enveloppe financière dans le plan de formation pour financer des formations aux femmes de retour de congé maternité ou parental</li> <li>- Organiser une formation des managers sur la parentalité à travers l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales</li> <li>- Favoriser la formation des femmes pour l'accession à des métiers et parcours où elles sont peu présentes</li> <li>- Allouer un supplément d'heures dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) pour toute utilisation d'un certain nombre d'heures de DIF pour un congé formation</li> <li>- Utilisation du DIF : priorité d'examen pour les salariés ayant un projet identifié dans les services présentant un déficit d'employés féminin ou masculin</li> </ul>
<b>Indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répartition H/F en formation</li> <li>- Répartition stage CSP/sexe</li> <li>- Nombre de salariés à temps partiel ayant suivi une formation</li> <li>- Nombre de formations diplômantes, qualifiantes H/F</li> <li>- Nombre de formations de réactualisation de connaissances</li> <li>- Taux de réalisation de l'entretien annuel d'évaluation pour les femmes</li> <li>- Nombre de tutorats favorisant la mixité des métiers</li> <li>- Nombre de personnes réalisant une formation supplémentaire au titre des heures supplémentaires allouées sur le compteur du DIF</li> <li>- Nombre de formations suivies pendant le temps de travail et principalement dans les locaux de l'entreprise ou à proximité</li> <li>- Nombre de formations de sensibilisation des managers sur les questions liées à la parentalité et l'articulation des temps</li> </ul>

## Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

<b>Objectif de progression</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser l'articulation des temps par la prise en compte de la parentalité</li> <li>- Préserver l'employabilité des salariés en congés pour raisons familiales</li> <li>- Neutraliser les impacts des congés maternité et parentaux en terme de progression de carrière et de rémunération</li> </ul>
<b>Action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renseigner sur les services d'aide à la personne (chèque emploi service universel (cesu), accès crèche, conciergerie d'entreprise...)</li> <li>- Informer sur le congé paternité, sur les droits entourant la parentalité</li> <li>- Sensibiliser les managers aux dispositifs de services d'aide à la personne, pour prise en compte au moment de l'entretien d'évaluation</li> <li>- Autorisation d'absence d'une heure du conjoint pour assister aux visites prénatales</li> <li>- Elaboration d'un livret de parentalité et accompagnement des futurs parents au sein de l'entreprise</li> <li>- Sensibiliser les managers sur une meilleure prise en compte de la situation personnelle des agents</li> <li>- Organiser des réunions pendant les horaires de travail</li> <li>- Congé « enfants malades » : attribution de jours avec maintien intégral de la rémunération</li> <li>- Mise en place d'un système de visio-conférence</li> <li>- Entretien avant le départ et après le retour dans l'entreprise après les congés pour raisons familiales</li> <li>- Assurer le maintien du salaire de base pour la prise en charge du congé paternité</li> <li>- Diffusion d'informations liées à la vie de l'entreprise durant les absences pour congés familiaux</li> <li>- Mise en place d'un dispositif au profit du salarié suite à son choix où sa mobilité et son évolution professionnelle sont mises en veille</li> <li>- Actions sur le temps partiel : <ul style="list-style-type: none"> <li>- permettre l'accès au travail à temps partiel</li> <li>- accorder en priorité les demandes de temps partiel des salariés ayant un enfant de moins de 6 ans</li> <li>- sensibiliser les salariés sur les conséquences du temps partiel choisi notamment en termes de droits à la retraite</li> <li>- la possibilité de cumuls des temps partiels dans différents établissements</li> <li>- charge de travail et objectifs adaptés au temps partiel définis lors de l'entretien d'évaluation</li> <li>- favoriser le passage au temps partiel choisi en facilitant l'équilibre des temps</li> </ul> </li> </ul>
<b>Indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de réunions d'information</li> <li>- Nombre d'entretiens ayant abordé la question des services d'aides à la personne</li> <li>- Nombre de demandes de travail à temps partiel acceptées/refusées</li> <li>- Nombre d'entretiens au départ et au retour dans l'entreprise suite aux absences pour congés familiaux</li> <li>- Montant des rémunérations versées au titre du maintien du salaire de base pour la prise en charge du congé paternité</li> <li>- Nombre de personnes sensibilisées par les managers sur les dispositifs permettant une meilleure articulation des temps</li> <li>- Nombre de demandes à temps partiel acceptées</li> <li>- Nombre de livrets de parentalité diffusés</li> <li>- Nombre d'entretiens réalisés pour les demandeurs de temps partiel sur les conséquences sur la retraite</li> </ul>

## Rémunération effective

<b>Objectif de progression</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantir le principe de non discrimination</li> <li>- Assurer l'égalité de rémunération ou tendre vers l'égalité</li> <li>- Supprimer les écarts non justifiés</li> </ul>
<b>Action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attribuer des augmentations de salaires identiques à compétences, qualifications et fonctions égales</li> <li>- Fixer les rémunérations variables sans influence du sexe</li> <li>- Fixer des salaires d'embauche identiques à poste et diplôme équivalent</li> <li>- Octroyer le bénéfice des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés de même catégorie professionnelle</li> <li>- Favoriser le temps complet</li> <li>- Faire une étude annuelle sur les écarts de rémunération et identifier où les écarts ne seraient pas justifiés</li> <li>- Vérifier la proportion H/F dans la répartition des augmentations individuelles</li> <li>- Allouer une enveloppe spécifique pour la réduction des écarts salariaux déterminée à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire ou pour la réduction des écarts de rémunération ne pouvant être objectivement motivés</li> <li>- Mettre en place un collège de rémunération pour en analyser les écarts</li> <li>- Neutraliser l'impact des congés de maternité et parentaux sur le montant des primes de performance et d'intéressement</li> <li>- Evaluer l'ensemble des rémunérations des salariés en fonction des critères de compétences pour identifier les mesures correctives nécessaires</li> </ul>
<b>Indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comparaison des salaires d'embauche</li> <li>- Comparaison du salaire moyen attribué aux H/F par fonction et tranche d'âge</li> <li>- Répartition des augmentations individuelles H/F</li> <li>- Suivi et évolution de la durée moyenne des contrats à temps partiel</li> <li>- Nombre de salariées bénéficiaires d'une enveloppe spécifique permettant la réduction des écarts de rémunération</li> <li>- Nombres de mesures correctives prises en vue d'assurer l'égalité de traitement (objectif 100%)</li> <li>- Réductions des écarts concernant les sujétions spéciales de 5 %, 10 % et 15 % des écarts entre le montant annuel le plus important et le plus faible les 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> années</li> <li>- Rapport entre la moyenne des augmentations distribuées aux personnes en congé de maternité ou paternité ou d'adoption et la moyenne des augmentations salariales distribuées dans l'entreprise</li> </ul>

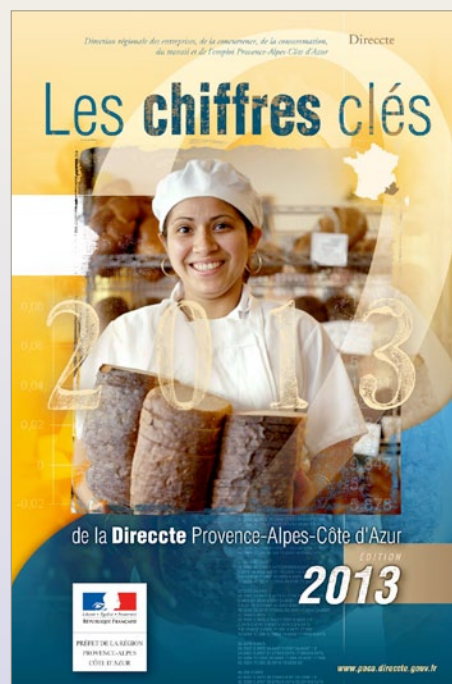


Promotion professionnelle	
<b>Objectif de progression</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer la mixité dans les promotions internes</li> <li>- Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle</li> <li>- Inciter à la mobilité professionnelle</li> </ul>
<b>Action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rééquilibrer les taux de promotion ou accroître le ratio de femmes bénéficiant d'une promotion</li> <li>- Permettre l'accès des femmes aux postes à responsabilité sur les mêmes critères que pour les hommes</li> <li>- Mettre en place des critères de détection des potentiels internes identiques selon le sexe</li> <li>- Assurer des entretiens d'évolution de carrière pour toute personne n'ayant pas bénéficié de promotion depuis trois ans</li> <li>- Neutraliser l'impact des temps partiels, des congés familiaux sur l'évolution de carrière</li> <li>- Assurer des entretiens professionnels au retour des absents afin de limiter l'impact des absences sur la promotion professionnelle</li> <li>- Accompagner le retour au poste de travail des femmes après un congé maternité ou parental</li> </ul>
<b>Indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux de féminisation des promotions</li> <li>- Nombre d'entretien d'évolution de carrière par sexe</li> <li>- Positionnement dans l'entreprise par sexe</li> </ul>

Conditions de travail	
<b>Objectif de progression</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer les conditions de travail aux salariés dont le temps partiel est imposé</li> <li>- Améliorer les conditions de travail afin de renforcer la mixité professionnelle</li> </ul>
<b>Action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer dans la mesure du possible aux temps partiels imposés de compléter leur temps de travail dans un autre établissement dépendant de l'association avec une priorité donnée à l'aménagement du temps de travail pour permettre ce cumul</li> <li>- Assurer des aménagements de poste en intégrant médecin du travail et CHSCT aux réflexions dans ce domaine pour favoriser la mixité des postes de travail</li> <li>- Réduire au maximum les ports de charges par un recours plus systématique à du petit matériel adapté et ou à la mécanisation</li> </ul>
<b>Indicateur</b>	Nombre de temps partiels cumulés selon le sexe

Qualification	
<b>Objectif de progression</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmenter le taux de féminisation des filières de l'entreprise en organisant des actions d'accompagnement afin de faire accéder les femmes à des postes plus qualifiés</li> </ul>
<b>Action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place des tutorats favorisant la mixité des métiers</li> <li>- Faire bénéficier les salariés d'une polyvalence sur deux métiers</li> </ul>
<b>Indicateur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de tutorats favorisant la mixité des métiers (avec un chiffre progressif sur trois ans)</li> <li>- Nombre de salariés bénéficiant d'une polyvalence sur deux métiers (avec un chiffre progressif sur trois ans)</li> </ul>

Classification	
<b>Objectif de progression</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer aux nouveaux salariés un même niveau de classification quel que soit le sexe, à qualifications, expérience et niveau de responsabilités égaux</li> <li>- Assurer au cours de la carrière professionnelle une même égalité de traitement quant aux classifications sans prise en compte des absences liées à la maternité et des temps partiels</li> </ul>
<b>Action</b>	Repositionner les salariés lorsqu'apparaît un écart non justifié à l'occasion des revues annuelles de salaires
<b>Indicateur</b>	Répartition H/F par catégorie socioprofessionnelle



## Chiffres clés Provence-Alpes-Côte d'Azur

Une publication annuelle de référence qui vise à éclairer l'action des pouvoirs publics et le débat social en fournissant un panorama des données relatives à l'environnement socio-économique régional.

Pour consulter cette publication en ligne :

[www.paca.direccte.gouv.fr/-les-publications-.html](http://www.paca.direccte.gouv.fr/-les-publications-.html)



**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Provence-Alpes-Côte d'Azur**

23/25, rue Borde - 13285 Marseille cedex 08

Tél. 04 86 67 34 01 - Fax. 04 86 67 32 02

[www.paca.direccte.gouv.fr](http://www.paca.direccte.gouv.fr)

Directeur de la publication : Patrice Russac - Chef de service : Rémi Belle - Rédaction : David Munoz

Réalisation : Service Études, Statistiques et Évaluation

Services d'information du public : [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr) et [www.economie.gouv.fr](http://www.economie.gouv.fr)

Dépôt légal : décembre 2013 - ISSN : 1632-2762 - Conception : 1 égal 2 - [www.1egal2.com](http://www.1egal2.com) - 04 91 29 90 55