



Ministère des affaires sociales, de la sante et des droits des femmes
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports

EXAMEN PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE DE CONTROLEUR DU TRAVAIL HORS CLASSE

SESSION 2015

Jeudi 3 décembre 2015

De 14h00 à 17h00 (horaire de métropole)

1^{ère} épreuve d'admissibilité : Durée 3 heures – Coefficient 1

Rédaction, à partir d'un dossier à caractère professionnel, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse, de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées.

Sujet :

Dans le cadre du lancement d'un appel à projet du Fonds Social Européen visant à favoriser la mobilisation sur le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés du département, votre responsable de service vous demande de rédiger une note resituant la problématique de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et rappelant les obligations des entreprises en la matière ainsi que les mesures qu'elles peuvent mettre en œuvre pour atteindre cet objectif.

Il est rappelé au candidat que sa copie ainsi que les intercalaires doivent rester anonymes (pas de nom, de numéro, ni de signe distinctif). Les brouillons ne seront pas corrigés.

Éléments composant le dossier :

Ce dossier contient 25 pages

- Document 1** Extrait du rapport du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : la négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 50 à 300 salariés en 2012 et 2013
pages 1 à 6
- Document 2** Extrait de l'analyse de la DARES - Mars 2015 : « *Métiers, salaires, durée du travail : les disparités hommes-femmes restent nombreuses.* »
page 7
- Document 3** APEC, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, éditions 2015
page 8
- Document 4** Article 4 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
page 9
- Document 5** Article de Mme Rachel SILVERA paru dans le journal « Le Monde » du 8 septembre 2015 : « *La peur de la sanction est un axe fort pour l'égalité salariale hommes-femmes* »
pages 10 à 12
- Document 6** Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
pages 13 à 15
- Document 7** Article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites
pages 16 à 17
- Document 8** Extrait de l'appel à projets du volet déconcentré 2014/2020 du Fonds Social Européen intitulé : « *Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes* »
pages 18 à 19
- Document 9** « *Négocier sur l'égalité professionnelle* » - Liaisons Sociales Quotidien du 1^{er} octobre 2014
pages 20 à 25

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier.

Document 1 Extrait du rapport du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : la négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 50 à 300 salariés en 2012 et 2013

Introduction

La négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a connu, au cours de la dernière décennie, d'importantes évolutions. De nouvelles dispositions législatives ont été ajoutées progressivement au dispositif conçu dans les années 80 et ont donné aux entreprises et plus particulièrement aux négociateurs de nouveaux outils de mesure et d'action en vue de réduire les déséquilibres entre les femmes et les hommes et de parvenir à une égalité professionnelle sur le moyen-terme.

Si des études diverses ont pu apporter un éclairage certain sur le bilan et l'effectivité de la négociation collective en ce qui concerne les entreprises de plus de 300 salariés dans les années 2000, en revanche, les membres du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) ont constaté une sorte de « trou noir » en termes d'informations sur la réalité de la négociation dans les Petites et Moyennes Entreprises (PME), dont il semble qu'elles aient peiné à se saisir de l'arsenal législatif existant. Par ailleurs, peu de travaux permettent de dresser un bilan de cette négociation depuis les modifications apportées en 2010 et l'instauration d'une sanction en cas d'absence de négociation.

Cette décision de porter l'effort sur le créneau des PME est également motivée par la convergence de politiques publiques récentes vers un renforcement de la négociation sur l'égalité professionnelle :

- un renforcement du dispositif de pénalités sur les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle ;
- le lancement, il y a deux ans, de l'expérimentation des territoires d'excellence dans neuf régions, qui a pour objectif d'offrir un meilleur accompagnement des PME et TPE dans la construction de l'égalité par des actions de formation et de sensibilisation à l'égalité professionnelle mais également par l'élaboration d'outils adaptés à leurs besoins ;
- la sanction du non-respect des dispositions sur l'égalité professionnelle par l'interdiction d'accès à la commande publique (marchés publics, contrats de partenariat et délégations de service public) telle qu'elle est prévue dans la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 ;
- Enfin, un effort d'accompagnement des entreprises, et notamment des moins de 300 salariés, par l'ouverture, en novembre 2012, d'un site www.ega-pro.fr, leur proposant des outils, une méthode et un parcours pour mettre en place leur démarche d'égalité professionnelle. Un groupe de travail de rénovation de ce site a été lancé qui a pour but, notamment, d'inclure les recommandations élaborées par ce rapport et d'apporter aux acteurs de la négociation des outils concrets pour mettre en œuvre l'égalité professionnelle.

Ainsi, dans cet univers juridique renforcé depuis 2012 et au regard des nouvelles opportunités offertes par la nouvelle loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il semble que l'enjeu principal soit celui de la mise en œuvre concrète des dispositifs, empêchée souvent par la méconnaissance du droit de l'égalité professionnelle et de ses enjeux mais aussi parce que les PME

ne disposent pas de structures juridiques et de ressources humaines aussi développées que peuvent l'être celles d'entreprises de taille plus importante.

C'est donc sur ces deux créneaux que le CSEP a souhaité se pencher : celui des PME et celui des accords signés depuis le vote des nouvelles dispositions de 2010 modifiant le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle, afin de mieux accompagner dans leurs démarches les représentants des salariés-es et des dirigeants-es dans les entreprises de 50 à 300 salariés, le CSEP se fixe donc, dans ce rapport, un objectif d'aide à la négociation pour ces entreprises, en identifiant les freins, les points de blocage ou les difficultés qu'elles rencontrent et en faisant des propositions d'amélioration des outils actuels mis à leur disposition.

Après un rappel du cadre juridique existant et de l'activité conventionnelle de ces deux dernières années, un bilan des études réalisées sur la négociation collective en faveur de l'égalité professionnelle sera effectué, complété de deux études spécifiques menées par le CSEP à cette occasion sur un certain nombre d'accords et de plans unilatéraux, pour les années 2012 et 2013. Enfin des recommandations seront formulées pour l'avenir.

PREMIERE PARTIE : UN DROIT DE LA NEGOCIATION CONSTRUIT PAR STRATES SUCCESSIVES MAIS ENCORE INSUFFISAMMENT MIS EN ŒUVRE AUJOURD’HUI

1 - Une construction graduelle, par strates successives, du droit de la négociation

Les exigences en matière d'égalité professionnelle se sont imposées aux entreprises par force de loi de manière progressive, à travers la construction graduée de la négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, notamment sous l'impulsion du droit communautaire. Ce dispositif, qui existe depuis 1983, a été récemment enrichi avec l'intervention de nouveaux textes.

A. La loi « Roudy » de 1983 : le socle fondateur

En 1983, la loi « Roudy », qui consacre le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises, institue, pour la première fois, à l'article L. 432-3-1 du code du travail, l'obligation pour le chef d'entreprise de présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un « rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût ». La loi ouvre la possibilité aux entreprises, dans lesquelles des organisations syndicales sont présentes, **de prendre des mesures d'action positives temporaires** de rattrapage des inégalités, par le biais d'un accord appelé « plan pour l'égalité professionnelle ». A défaut d'accord, ce plan peut être mis en œuvre par le chef d'entreprise, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel et de ne pas avoir fait l'objet d'un avis contraire motivé par le directeur général du travail.

B. La loi « Génisson » de 2001 : l'introduction en droit de l'obligation d'ouvrir des négociations

La loi dite « Génisson » du 9 mai 2001 marque une deuxième avancée, en obligeant les entreprises à ouvrir des négociations dédiées spécifiquement à l'égalité professionnelle tant au niveau des branches (tous les trois ans) que des entreprises (tous les ans, ou tous les trois ans en cas d'accord) dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives. Cette négociation doit porter sur les objectifs des entreprises en matière d'égalité professionnelle et les actions pour les atteindre. En outre, elle impose l'obligation d'intégrer la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les autres thèmes de négociation collective obligatoire (salaires, classifications, formation professionnelle). Par ailleurs, le décret d'application du 12 septembre 2001 liste les indicateurs que le Rapport de Situation Comparée (RSC), pour les entreprises de plus de 300 salariés, doit obligatoirement renseigner.

C. L'accord interprofessionnel de 2004 : un engagement des partenaires sociaux pour l'égalité

La signature de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de 2004, l'un des rares accords à avoir été signé à l'unanimité par toutes les organisations syndicales représentatives, témoigne de la volonté des partenaires sociaux d'avancer sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et notamment sur la question des stéréotypes, du développement de la mixité des emplois, des mesures centrées sur l'orientation scolaire et l'accès des jeunes filles aux métiers non mixtes, de l'accès des femmes à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle et à la mobilité. Enfin, les partenaires sociaux font de la réduction des inégalités salariales une priorité.

D. La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : l'objectif de suppression des écarts de rémunération

Dans le prolongement de l'ANI de 2004, la loi du 23 mars 2006 dispose que les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur les salaires effectifs, visent également à définir et à mettre en œuvre des mesures de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, au niveau des branches comme des entreprises. Cette négociation est complémentaire de la négociation spécifique sur l'égalité professionnelle. Elle introduit pour la première fois un objectif précis de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avec un calendrier de mise en application (jusqu'au 31 décembre 2010). La loi rappelle l'obligation de rédaction d'un rapport de situation comparée (RSC), sur la base duquel peut être établi un diagnostic des éventuels écarts de rémunération et peuvent être programmées des mesures de résorption de ces écarts.

E. La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites : l'instauration d'une sanction

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a inséré un nouvel article L. 2242-5-1 dans le code du travail qui fait obligation aux entreprises de plus de 50 salariés d'être couvertes, à partir du 1er janvier 2012, par un accord ou à défaut par un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. Cet article prévoit que le non-respect de cette obligation, à la suite d'une mise en demeure de six mois, entraîne une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise. L'article 99 a également modifié les articles L.2323-47 et L.2323-57 du Code du travail (en annexe) en précisant les huit domaines d'analyse sur lesquels doivent se fonder le rapport de situation comparée (RSC) pour les entreprises de plus de 300 salariés et le rapport de situation économique (RSE) pour les entreprises de 50 à 300 salariés, à la fois pour établir le diagnostic chiffré de la situation comparée entre les femmes et les hommes, et pour élaborer un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à « déterminer les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût ». Ces huit domaines sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, et la rémunération effective. C'est sur la base du RSC et du RSE que sera conclu l'accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, le plan unilatéral de l'employeur.

Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 relatif aux dispositions de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 précise que l'accord collectif ou, à défaut, le plan unilatéral de l'employeur, fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre et les accompagne d'indicateurs chiffrés. Il fixe un nombre minimum de domaines d'action sur lesquels l'accord doit porter parmi les huit domaines d'action précités : deux au minimum pour les entreprises de 50 à 300 salariés et trois au minimum pour les entreprises de plus de 300 salariés.

F. De nouveaux dispositifs législatifs et réglementaires en 2012 et 2013 : les conditions d'une mise en œuvre effective de la négociation

Les exigences de la négociation sont renforcées à deux niveaux :

- ***La loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir : une priorité donnée à la négociation et une obligation de dépôt du plan unilatéral de l'employeur***

Conformément aux dispositions de la loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, une priorité est donnée à la négociation : l'employeur, pour les entreprises de plus de 300 salariés, doit fournir un procès-verbal de désaccord en cas d'échec de la négociation pour pouvoir présenter un plan d'action unilatéral. Il est fait également obligation de déposer le plan d'action unilatéral auprès de la direction du travail (et non pas seulement les accords) afin de le rendre plus efficient et de permettre un contrôle sur place et non plus seulement sur pièces.

- ***Le décret du 18 décembre 2012 : l'augmentation du nombre de domaines et un caractère obligatoire donné au domaine de la rémunération***

Le décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012 augmente le nombre de domaines d'actions devant figurer dans l'accord (3 pour les entreprises de moins de 300 salariés et 4 pour les entreprises de plus de 300 salariés) et rend obligatoire le domaine d'action sur la rémunération effective.

- ***L'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » : une intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche qualité de vie au travail***

Cet accord mentionne notamment que « l'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche qualité de vie au travail permet d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'alors de façon séparée, afin de les articuler de façon dynamique.

G. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : l'enrichissement des obligations légales relatives à la négociation collective sur l'égalité professionnelle

- ***Une modification à deux niveaux du contenu du RSE et du RSC***

La nouvelle loi modifie les articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail :

- En ajoutant un domaine d'action aux huit domaines existant, celui de la santé et de la sécurité au travail ;
- En précisant que le rapport analyse les écarts de salaire et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté des salariés et

décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

- ***L'ajout de deux nouveaux thèmes à la négociation collective***

Elle modifie également l'article L.2242-5 du code du travail en ajoutant deux thèmes à la négociation : « le déroulement de carrières » et « la mixité des emplois ». La rédaction a été modifiée concernant le thème de « l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle », cette dernière notion ayant été substituée à celle de « responsabilités familiales ». La loi prévoit enfin que la négociation doit porter sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

- ***L'obligation de remettre un rapport au CSEP et à la CNNC sur la révision des classifications professionnelles***

Enfin, la modification de l'article L. 2241-7 du code du travail prévoit que si des écarts de rémunération sont constatés lors des négociations quinquennales sur les classifications, la négociation devra conduire à corriger les facteurs à l'origine de ces différences de rémunération. Elle introduit une obligation pour les branches de fournir un rapport sur la révision des classifications à la CNNC et au CSEP.

- ***Une mise en concordance des deux négociations, celle spécifique sur l'égalité professionnelle et celle sur la suppression des écarts de rémunération***

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes consacre l'approche intégrée de la négociation sur l'égalité professionnelle à la négociation annuelle obligatoire (NAO), en modifiant l'article L.2242-5 du code du travail relatif à la négociation annuelle en matière d'égalité professionnelle et réarticule les obligations de négocier en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale en créant une négociation unique et globale sur l'égalité professionnelle qui devra définir des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En cas d'accord, un suivi annuel des mesures sur les écarts de rémunération sera effectué dans le cadre de la NAO sur les salaires.

- ***L'interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les entreprises n'ayant pas mis en œuvre l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle ou ayant été condamnées pour discrimination***

La loi prévoit que les entreprises devront, à compter du 1er décembre 2014, avoir respecté leurs obligations de négociation sur l'égalité professionnelle pour pouvoir soumissionner à un marché public ou à un contrat de concession de travaux publics mais aussi aux contrats de partenariats ou aux délégations de services publics. Le respect de ces obligations de négociations s'apprécie au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation. Si l'entreprise ne s'est pas mise en situation de respecter ses obligations de négocier en matière d'égalité professionnelle, il lui incombera alors, à la date à laquelle elle soumissionne, de réaliser ou d'engager la régularisation de sa situation. Par ailleurs, sont également visées les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation définitive pour discrimination (art 225-1 du code pénal).

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Métiers, salaires, durée du travail : les disparités hommes-femmes restent nombreuses

Une étude de la Dares publiée le 5 mars dresse une cartographie des disparités entre hommes et femmes en matière d'emploi. Malgré les progrès réalisés, la situation reste défavorable aux femmes, surtout en matière de rémunération où l'écart entre les sexes atteint près de 19 %.

Journée internationale de la femme oblige, la Dares a publié, le 5 mars, une étude analysant les disparités entre hommes et femmes sur le marché du travail. Point positif : les écarts se réduisent en termes de taux d'activité et de chômage. Le taux d'activité des femmes est ainsi inférieur de 9,3 points à celui des hommes en 2013, contre 13,3 points en 2003. Depuis le troisième trimestre 2012, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes : au troisième trimestre 2014, il s'établit à 9,7 % contre 10,1 %. Mais il existe de nombreux points négatifs : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à subir le temps partiel, sont plus souvent occupées sur des emplois non qualifiés, moins présentes dans la haute hiérarchie et gagnent toujours moins que les hommes.

Près de 19 % de salaire en moins pour les femmes

Même s'il diminue (-2,4 points en dix ans), l'écart de salaire entre hommes et femmes reste important. Ainsi, en 2012, le salaire moyen en équivalent-temps plein perçu par les femmes du secteur privé ou des entreprises publiques est inférieur de 18,8 % à celui des hommes. Selon la Dares, une partie de cet écart s'explique par des différences de caractéristiques : niveau de diplôme, expérience professionnelle, catégorie socio-professionnelle, statut de l'emploi, secteur d'activité, etc. En revanche, une

autre partie, « non expliquée », peut résulter de pratiques discriminatoires ou de processus inégalitaires en défaveur des femmes, intervenant durant la carrière, voire en amont de la vie professionnelle. Notons que, dans la Fonction publique, l'écart de salaire entre hommes et femmes est inférieur à celui observé dans le privé, puisqu'il s'élève à 14 %.

Les femmes plus souvent à temps partiel et plus nombreuses à le subir

En 2013, 30,6 % des femmes en emploi sont à temps partiel, contre seulement 7,2 % des hommes. La probabilité pour une femme de travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein est six fois plus élevée que pour un homme (neuf fois plus pour les femmes âgées entre 30 et 54 ans). En outre, les situations de temps partiels subis sont beaucoup plus fréquentes pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, en 2013, 9,4 % des emplois féminins sont des temps partiels contraints, contre 2,3 % des emplois masculins. La Dares note toutefois que la durée de travail des femmes à temps partiel est plus importante que celle des hommes. En 2013, 36 % des femmes à temps partiel sont au moins à 80 % d'un temps plein contre seulement 20 % des hommes. Et, à l'opposé, 36 % des femmes sont au plus à mi-temps, contre 58 % des hommes.

D'avantage de femmes occupant des emplois non qualifiés

En 2013, 27 % des emplois féminins sont des emplois non qualifiés (22 % d'employés et 5 % d'ouvriers), contre 15 % des emplois masculins (5 % d'employés et 9 % d'ouvriers). Les femmes ont une probabilité 2,2 fois plus élevée que les hommes d'occuper un emploi non qualifié plutôt qu'un emploi qualifié. En

revanche, elles ont moins de chances d'exercer un emploi de cadre ou une profession intellectuelle supérieure. Les hommes ont ainsi une probabilité 1,5 fois supérieure à celles-ci d'occuper un tel poste. En 2013, 15 % des femmes en emploi disposent d'un emploi de cadre ou profession intellectuelle supérieure, contre 20 % des hommes. Les femmes sont également peu nombreuses parmi les cadres d'état-major administratifs, financiers et commerciaux des grandes entreprises (26 %).

Une ségrégation professionnelle toujours d'actualité

Hommes et femmes continuent d'exercer des métiers différents, même si la tendance s'amenuise depuis près de 20 ans.

Ainsi, sur les années 2010-2012, huit métiers sont féminins à environ 90 % : assistantes maternelles, aides à domicile, employées de maison, secrétaires et secrétaires de direction, coiffeurs ou esthéticiens, infirmiers et aides-soignants. À l'inverse, moins de 10 % de femmes sont présentes dans les métiers non-cadres du bâtiment, plusieurs métiers d'ouvriers qualifiés de l'industrie (enlèvement ou formage de métal, bois et ameublement, réparation automobile) et deux métiers de techniciens et agent de maîtrise (électricité et électronique, maintenance).

Les femmes sont ainsi davantage employées dans le secteur tertiaire (55 % des emplois occupés en 2013), que dans l'industrie et l'agriculture (30 %) et la construction (10 %). ■

DARES Analyses n° 017, mars 2015

CONSULTER LE DOCUMENT SUR : www.maisons-sociales-quotidien.fr

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Les femmes cadres gagnaient 8,5 % de moins que les hommes en 2013

Les hommes cadres gagnaient 8,5 % de plus que les femmes cadres en 2013, selon une étude de l'Apec publiée le 4 mars, à profil identique. Cet écart, qui concerne le salaire brut annuel fixe, se creuse tout au long de la carrière et varie beaucoup selon les fonctions occupées.

En 2013, les hommes cadres bénéficiaient d'un salaire fixe supérieur de 8,5 % à celui de leurs homologues féminines, et ce, à caractéristiques communes (fonction, âge, ancienneté, lieu et temps de travail, etc.), selon une enquête de l'Apec publiée le 4 mars. Menée en mai 2014 auprès de 14 000 cadres, l'étude révèle également que plus les cadres sont âgés, plus les écarts salariaux entre hommes et femmes progressent. Ces variations de salaires sont aussi observables selon la fonction, le niveau de diplôme et l'ancienneté.

Une discrimination qui persiste

Le salaire brut annuel fixe moyen des femmes cadres atteint 45 520 €, contre 53 970 € pour les hommes, soit un écart de 13,6 %. En considérant les salaires médians, l'écart passe à 15,7 % (soit 48 000 € pour les hommes et 41 500 € pour les femmes). Selon l'Apec, ces écarts s'expliquent en partie « par le fait

que les hommes et les femmes cadres ne possèdent pas les mêmes caractéristiques individuelles (âge, formation initiale, etc.), n'occupent pas les mêmes emplois et ne travaillent pas dans les mêmes entreprises ».

Néanmoins, poursuit l'Apec, en raisonnant « toutes choses disponibles égales par ailleurs » (à tranche d'âge, tranche d'ancienneté, fonction, nombre de cadres encadrés, région de lieu de travail et niveau de diplôme identiques), les hommes cadres ont un salaire fixe supérieur de 8,5 % à celui des femmes cadres.

Un fossé plus important dans les professions dites féminines

À caractéristiques communes, l'écart de salaires des cadres entre hommes et femmes varie en fonction de différents facteurs.

• **L'âge.** Peu élevé pour les cadres au début de leur vie professionnelle (4,2 % chez les moins de 30 ans), il augmente progressivement avec l'âge des cadres pour atteindre 5,8 % chez les 30-39 ans, 9,5 % chez les 40-49 ans et 12,5 % chez les plus de 50 ans.

• **La fonction.** La plus discriminante pour les femmes est la direction d'entreprise pour laquelle un écart de salaire de 14,1 % est observé. « Contrairement à certaines idées reçues, une proportion

élevée de femmes cadres dans une fonction n'induit pas un écart faible de salaire entre les femmes et les hommes ». Ainsi, au sein de la fonction RH qui comprend deux tiers de femmes, l'écart de salaire s'élève à 11,9 % lorsque la fonction informatique, qui comprend 20 % de femmes, affiche l'écart le plus faible par fonctions, de 5,5 %.

• **Le niveau de diplôme.** Plus les cadres ont un niveau de diplôme élevé, plus l'écart tend à diminuer. Ainsi, en analysant les écarts de salaires selon la médiane, au niveau Bac + 2 ou inférieur, les hommes gagnent 12,5 % de plus que les femmes. Au niveau Bac + 3/4, l'écart de salaire atteint 14,9 %. Enfin, au niveau Bac + 5 et plus, l'écart est de 19,2 %.

• **L'ancienneté.** Les cadres masculins bénéficient d'une plus forte progression salariale au fil des années passées au sein de la même entreprise. C'est entre 10 à 19 ans d'ancienneté que l'écart est le plus élevé, puisque les hommes perçoivent en moyenne 10,1 % de plus que les femmes pour des fonctions et profils identiques. »

APEC, Les écarts de salaire hommes-femmes, éditions 2015



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.falsons-sociales-quotidien.fr

Extrait LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Titre Ier : DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 4

La sous-section 1 de la section 2 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du même code est ainsi modifiée :

1° L'article L. 2242-5 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2242-5.-L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57, complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales mentionnées à l'article L. 2323-7-2 du présent code et par toute information qui paraît utile aux négociateurs. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur le déroulement des carrières, les conditions de travail et d'emploi et, en particulier, celles des salariés à temps partiel, sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et sur la mixité des emplois. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. Elle porte enfin sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

« Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, l'obligation de négocier devient triennale. La mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-8 du présent code.

« En l'absence d'accord, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs prévue au même article L. 2242-8 porte également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes. » ;

2° L'article L. 2242-7 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2242-7.-A défaut d'initiative de l'employeur, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, au sens de l'article L. 2231-1. ».

Rachel Silvera : « La peur de la sanction est un axe de lutte fort pour l'égalité salariale hommes-femmes »

LE MONDE CULTURE ET IDEES | 06.03.2014 à 16h47 • Mis à jour le 08.03.2014 à 09h12 | Propos recueillis par Gaëlle Dupont (journaliste/gaëlle-dupont/)

Rachel Silvera, 54 ans, est économiste, maître de conférences à l'université Paris -Ouest - Nanterre - La Défense et chercheuse associée au Centre d'économie de la Sorbonne. Elle travaille depuis vingt ans sur les inégalités salariales entre femmes et hommes. Dans son ouvrage *Un quart en moins* (La Découverte, 224 p., 16 €), elle revient sur l'histoire de ces inégalités et propose des pistes pour en sortir.



Ale+Ale

Les différences de salaires hommes-femmes persistent... Elles semblent inscrites dans le paysage, comment l'expliquez-vous ?

Rachel Silvera : Un inspecteur du travail, Pierre Hamp, dénonçait déjà, en 1918, « *le régime du quart en moins* », appliqué, à poste égal, aux femmes dans les usines de guerre. Près d'un siècle après, il y a toujours « un quart en moins ». Bien sûr, ce n'est pas à poste égal, c'est en moyenne, tous postes confondus, quelle que soit la durée du travail. Mais il y a eu tellement de lois sur l'égalité salariale que l'on peut avoir le sentiment que tout a été fait, que l'écart ne pourra jamais être réduit. C'est devenu un passage obligé, chaque Journée des femmes, le 8 mars, d'évoquer ce sujet. En cela, on peut parler de banalisation.

Est-ce de la discrimination pure, ou d'autres facteurs entrent-ils en jeu ?

Si l'on raisonne à poste égal, l'écart se situe autour de 10 %, c'est de la discrimination salariale pure. Ce taux peut atteindre 25 % chez les cadres. On a même relevé des écarts de plus 50 % dans des salles de marché ! Pour le reste du différentiel, énormément de causes peuvent être citées, comme le temps de travail : le temps partiel est féminin à 82 %. L'idée commune est que les femmes choisissent de travailler moins, car elles peuvent se l'offrir. Mais il y a des situations de sous-emploi qui ne relèvent pas du choix.

L'autre grand facteur d'inégalités, c'est la ségrégation professionnelle : hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois. Les femmes se retrouvent dans les filières les moins qualifiées et les moins payées : l'assistantat, le soin, l'éducation, le nettoyage, le commerce. Ces métiers font appel à des compétences présumées « féminines », selon l'idée qui voudrait que les femmes

soient nées pour s'occuper d'autrui. A cela s'ajoute une ségrégation verticale avec l'existence du plafond de verre. Les femmes n'ont pas accès aux postes à responsabilité, ce qui pèse sur leurs salaires.

La maternité joue également un rôle. Lequel ?

Les grossesses continuent encore et toujours à peser sur les carrières. La loi est censée protéger les femmes. L'année de leur retour de congé, elles doivent bénéficier du même avancement et des mêmes gratifications que leurs collègues. Mais les textes sont très mal appliqués. Cette absence continue d'être traitée comme n'importe quelle autre, comme si la maternité n'était pas socialement essentielle.

Même quand la femme n'est pas enceinte, un soupçon pèse : elle pourrait l'être, elle risque d'être potentiellement moins disponible... Le seul fait d'être une femme n'est pas rassurant pour l'entreprise. C'est ce que l'on appelle la « discrimination statistique ». Dans le doute, un recruteur choisira un cadre homme. Alors que la plupart des femmes cadres gardent un lien avec l'entreprise pendant le congé maternité, ce qui pose d'ailleurs question.

Ces inégalités ont des racines lointaines. Quelles sont-elles ?

Les femmes ont toujours travaillé, dans l'agriculture, l'artisanat, en tant qu'aide familiale, mais elles n'étaient pas visibles. Elles ont toujours été moins bien payées. L'idée prévalait que la femme dépend de son père, puis de son mari, donc qu'elle sera toujours soutenue. Son salaire ne pouvait être qu'un petit « plus » pour le ménage, un salaire d'appoint. On raisonnait par rapport aux besoins, pas en fonction du travail fourni, et on supposait que toutes les femmes étaient ou seraient mariées. Il y avait d'autres arguments : les femmes mangent moins, elles n'ont pas besoin d'alcool et de tabac, elles sont moins rentables, elles ne peuvent pas porter d'objets lourds...

Quand l'idée d'égalité a-t-elle émergé ?

Dès les premiers grands congrès féministes, au XIX^e siècle. Mais avant même l'égalité salariale, c'est pour la légitimité du travail des femmes qu'il a fallu se battre ! Dans les bastions masculins, elles étaient considérées comme des concurrentes directes. A la fin du XIX^e siècle, les thèses de Proudhon étaient très présentes : les femmes devaient se consacrer à leur mari, il était considéré comme immoral qu'elles vivent dans la promiscuité avec des hommes au travail. La sociologue Madeleine Guilbert recense ainsi 56 grèves contre le travail des femmes entre 1890 et 1908, surtout dans la Fédération du Livre.

C'était moins vrai dans des secteurs plus féminisés comme l'industrie du tabac ou l'habillement. La première grande bataille pour l'égalité salariale a eu lieu chez les institutrices, qui l'ont obtenue formellement dès 1919, mais sans application concrète. Il faut attendre l'arrêté Croizat de mai 1946 pour en finir avec le salaire féminin, et la loi de 1950 pour que le principe « à travail égal, salaire égal » soit inscrit dans les conventions collectives. Enfin, la loi de 1972 prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale, mais ce principe n'est pas appliqué.

Quarante ans de législation n'ont donc pas mis fin aux inégalités. Pourquoi ?

Les lois ne peuvent s'appliquer que si les partenaires sociaux se mobilisent. Or ils ne le font pas forcément. Pour la première fois, des sanctions ont été instaurées en 2013, et cela fonctionne. Il n'y a jamais eu autant de négociations et d'accords : 500 entreprises ont été mises en demeure et 5 ont été sanctionnées. Mais le contexte économique pourrait freiner le mouvement. Pour les entreprises, le coût immédiat de la revalorisation salariale est considérable. Et même du côté syndical, il n'est pas facile de se battre pour obtenir un tel rattrapage salarial, alors que peu ou pas d'augmentations sont accordées par ailleurs ou que l'emploi est menacé.

Comment progresser ?

La peur de la sanction est un axe important, mais les contentieux judiciaires peuvent aussi faire bouger les choses. Au Royaume-Uni, les plaintes pour discrimination salariale en raison du sexe sont très nombreuses. La France n'a pas cette tradition. Le sujet n'est pas forcément perçu comme légitime. Les femmes intériorisent la discrimination. De plus, ce sont des procédures très complexes, qui demandent d'obtenir les salaires et les primes sur plusieurs années pour pouvoir comparer les carrières des hommes et des femmes, ce qui n'est pas simple car il n'existe pas toujours de transparence sur ce sujet.

Vous pensez que les « actions de groupe », qui permettent aux salariés de lancer, ensemble, des procédures judiciaires contre leur employeur, pourraient être utiles. Cette mesure n'a pas été inscrite dans la loi sur l'égalité femmes-hommes, votée le 28 janvier par l'Assemblée nationale. Pourquoi ?

Je le regrette. Les procédures individuelles sont difficiles à supporter psychologiquement. Les femmes qui se lancent prennent des risques énormes et il faut les protéger. A l'heure actuelle, les syndicats peuvent utiliser le droit de substitution, c'est-à-dire de se présenter à la place d'une femme dans une procédure, mais ils le font peu. Une « action de groupe » permettrait aux femmes de démontrer qu'elles n'ont pas eu le même parcours que leurs collègues hommes dans une entreprise. C'est à mon avis la seule véritable solution pour avancer désormais. Le rapport de Laurence Pécaut-Rivolier, conseillère à la Cour de cassation, remis en décembre 2013, allait dans ce sens. Mais le Medef est extrêmement réticent, car l'enjeu est énorme. Cet amendement a donc finalement été écarté.

Quelle est votre opinion sur la réforme du congé parental, qui veut inciter les pères à en prendre une partie ?

Le partage est une très bonne idée. Si les hommes prenaient ces congés, qui durent de six mois à trois ans, et travaillaient davantage à temps partiel, ce serait moins stigmatisant pour les femmes de le faire. On irait vers un rééquilibrage, avec davantage de responsabilités familiales pour les hommes et de nouvelles responsabilités professionnelles pour les femmes. Mais le choix qui a été fait d'obliger le second parent – le père dans 97 % des cas – à assumer six mois au sein du congé de trois ans aura très peu d'incidence, dans la mesure où le niveau de l'allocation est faible (573 euros maximum).

En Allemagne, le congé parental est mieux rémunéré – 67 % du salaire antérieur, avec un maximum de 1 800 euros par mois – et il dure un an, ce qui est favorable à l'égalité. Il faudrait en France faire un congé plus court, partagé à égalité et mieux rémunéré – en développant des places d'accueil pour les petits. Des contraintes financières ont justifié ce non-choix. Il est impossible de réformer sur ces questions sans moyens.

Etes-vous d'accord avec la ministre des droits des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, quand elle dit que les stéréotypes sexistes constituent le principal obstacle à l'égalité ?

Certains stéréotypes persistent, comme l'idée que le salaire des femmes est un salaire d'appoint ou que le travail qu'elles effectuent n'a pas la même valeur que celui des hommes. C'est à mon avis un autre point crucial pour l'égalité. Le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » de 1972 doit être mis en oeuvre. Un exemple venu du Canada l'illustre bien : un gardien de zoo est mieux payé qu'une gardienne d'enfants. La lutte actuelle des sages-femmes est emblématique : elles ont le droit de diagnostic et de prescription, elles assurent environ 80 % des accouchements sans pathologie, mais elles sont considérées comme du personnel paramédical. Leur rémunération s'élève à 1 621 euros en début de carrière, soit trois fois moins que celle d'un médecin.

Il faut étudier ce qui définit le travail : les connaissances, les capacités, la technicité, les responsabilités, la charge physique et mentale, et réévaluer les salaires. Cela implique de réviser les critères de classification dans toutes les branches, c'est un énorme chantier. Mais seule la revalorisation des métiers à prédominance féminine permettra la mixité des métiers, qui est l'une des priorités du gouvernement. Cela fait trente ans que des campagnes ont lieu pour inciter à cette mixité, sans grands résultats. Tant que les salaires ne seront pas réévalués, ça ne bougera pas.

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ETST1112186D

Publics concernés : entreprises de 50 salariés et plus.

Objet : application de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2012 (des dispositions transitoires sont prévues pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle).

Notice : l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites vise à faciliter l'évaluation des écarts de situation dans l'entreprise entre les hommes et les femmes, à rendre cette situation transparente, au sein de l'entreprise comme vis-à-vis de l'extérieur, et à sanctionner l'inaction par une pénalité financière.

Le présent décret précise les conditions d'application de cette pénalité. A l'issue d'une phase contradictoire de six mois au plus, au cours de laquelle l'entreprise ne respectant pas ses obligations sera appelée à s'y conformer, la pénalité sera décidée, à défaut de régularisation, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et sera due par l'entreprise tant que sa situation demeurera irrégulière.

Le décret précise en outre le contenu du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle que les entreprises devront arrêter ainsi que les éléments de ce plan à faire figurer dans la synthèse que l'entreprise devra rendre publique.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé et de la ministre des solidarités et de la cohésion sociale,

Vu le code rural et de la pêche maritime, notamment son article L. 741-10 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 242-1 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 2242-5-1 ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 99 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 3 mai 2011 ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective en date du 6 mai 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu.

Décète :

Art. 1^{er}. - Le chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Il est inséré une section 1 dénommée « Dispositions communes » et comportant l'article R. 2242-1.

2° Après la section 1, il est inséré une section 2 dénommée « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » ainsi rédigée :

« Section 2

« Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

« Art. R. 2242-2. - L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins deux des domaines d'action mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-47 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins trois des domaines mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

« Art. R. 2242-3. – Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1, il met en demeure l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de six mois.

« Art. R. 2242-4. – Dans le délai prévu à l'article R. 2242-3, l'employeur lui communique l'accord ou, à défaut, le plan d'action mis en place ou modifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

« S'il n'est pas en mesure de communiquer l'un ou l'autre, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation.

« A sa demande, il peut être entendu.

« Art. R. 2242-5. – A l'issue du délai prévu à l'article R. 2242-3, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2242-5-1 et en fixe le taux.

« Art. R. 2242-6. – Il est tenu compte, pour fixer le taux de la pénalité, des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié, des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l'employeur.

« Au titre des motifs de défaillance, sont pris en compte pour diminuer le taux tous motifs indépendants de la volonté de l'employeur susceptibles de justifier le non-respect de l'obligation prévue à l'article L. 2242-5-1, et notamment :

« 1° La survenance de difficultés économiques de l'entreprise ;

« 2° Les restructurations ou fusions en cours ;

« 3° L'existence d'une procédure collective en cours ;

« 4° Le franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article L. 2242-5-1 au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3.

« Art. R. 2242-7. – La pénalité mentionnée à l'article L. 2242-5-1 est calculée sur la base des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3. Elle est due jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou du plan d'action mentionnés à l'article L. 2242-5-1.

« Art. R. 2242-8. – Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur qui n'a pas rempli les obligations en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes définies à l'article L. 2242-5-1, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 2242-3, et lui demande de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité conformément à l'article R. 2242-7 dans le délai d'un mois. A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois compris dans la période mentionnée à l'article R. 2242-7.

« Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi établit un titre de perception et le transmet au trésorier-payeur général qui en assure le recouvrement comme en matière de créance étrangère à l'impôt et au domaine. »

Art. 2. – L'article R. 2323-9 du même code est ainsi modifié :

1° Au 4° du point II intitulé « situation comparée des femmes et des hommes », les mots : « et de rémunération effective » sont remplacés par les mots : « , de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale » ;

2° Les b, c et d sont remplacés par les dispositions suivantes :

« b) Plan d'action :

« – mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

« – objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues ».

Art. 3. – Après l'article R. 2323-9 du même code, il est inséré un article D. 2323-9-1 ainsi rédigé :

« Art. D. 2323-9-1. – La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-47 comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

« 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;

« 2° A la durée moyenne entre deux promotions ;

« 3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

« La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2. »

Art. 4. - L'article D. 2323-12 du même code, qui devient l'article R. 2323-12, est ainsi modifié :

1° Les premier, deuxième et troisième alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution ainsi que des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.

« Ce rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels. » ;

2° Après le II, il est inséré un III ainsi rédigé :

« III. - Plan d'action :

- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'un plan d'actions a été antérieurement mis en œuvre par l'entreprise par accord collectif ou de manière unilatérale. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

- objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues. »

Art. 5. - Après l'article D. 2323-12 du même code, il est inséré un article D. 2323-12-1 ainsi rédigé :

« Art. D. 2323-12-1. - La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-57 comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

« 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;

« 2° A la durée moyenne entre deux promotions ;

« 3° A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

« La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2. »

Art. 6. - Le présent décret entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012. Pour les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord prévu à l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut, par un plan d'action répondant aux prévisions de l'article L. 2242-5-1 de ce code, il entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, du plan d'action.

Art. 7. - Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé et la ministre des solidarités et de la cohésion sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 juillet 2011.

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail,
de l'emploi et de la santé,
XAVIER BERTRAND

FRANÇOIS FILLON

La ministre des solidarités
et de la cohésion sociale,
ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

EXTRAIT LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

TITRE VI :

MESURES RELATIVES A L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 99

I. — Le code du travail est ainsi modifié :

1° Après l'article L. 2242-5, il est inséré un article L. 2242-5-1 ainsi rédigé :

« *Art.L. 2242-5-1.*-Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret.

« Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

« Le produit de cette pénalité est affecté au fonds mentionné à l'article L. 135-1 du code de la sécurité sociale.» ;

2° Après le premier alinéa de l'article L. 2323-47, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

« Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

« Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. » ;

3° L'avant-dernier alinéa de l'article L. 2323-57 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Il établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

« Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. » ;

4° L'article L. 2323-59 est abrogé.

II. — A la fin de l'article L. 2241-9 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 2242-7 du même code, les mots : « avant le 31 décembre 2010 » sont supprimés.

III. — Après le 10° de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale, il est inséré un 11° ainsi rédigé :

« 11° Les sommes versées par les employeurs au titre de l'article L. 2242-5-1 du code du travail. »

IV. — Le I entre en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Pour les entreprises couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action tel que défini à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, à la date de publication de la présente loi, le I entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut d'accord, à l'échéance du plan d'action.

Document 8 Extrait de l'appel à projets du volet déconcentré 2014/2020 du Fonds Social Européen intitulé : « *Promouvoir et favoriser l'égalité et la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes* »



Le Programme opérationnel national FSE 2014-2020 « Pour l'emploi et l'inclusion en métropole » intègre le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Programme opérationnel national a pris pour engagement d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020, dans le cadre d'une croissance inclusive, qui vise à assurer d'une part de nouvelles compétences et de nouveaux emplois, et d'autre part, à lutter contre la pauvreté.

Le Programme opérationnel national FSE prévoit une mise en œuvre de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes laquelle consiste à prendre effectivement en compte ce principe dans tous les axes et mesures (approche transversale) et à développer des actions spécifiques en faveur des femmes pour résorber les écarts (approche spécifique).

OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS

Au regard des priorités communautaires et nationales, ainsi que de celles du Programme opérationnel national et de la législation relative à l'égalité professionnelle, la DIRECCTE, en partenariat avec le/la Délégué-e régional-e aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, lance sur le volet déconcentré du programme, le présent appel à projets d'envergure régionale.

Cet appel à projets a pour objet de développer spécifiquement des actions visant à promouvoir la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en faisant émerger des projets novateurs et emblématiques, notamment en direction des PME, et en mettant l'accent sur la formation et l'accompagnement des négociateurs.

PRIORITES DE L'APPEL A PROJETS

Accompagner les acteurs de l'entreprise et les branches dans leurs démarches de sensibilisation, d'information, de promotion et de mise en œuvre d'une égalité professionnelle et salariale effective ainsi que d'une plus large diversité des emplois et d'une meilleure articulation des temps de vie.

Les objectifs se déclinent selon les priorités suivantes :

Priorités soutenues	Types d'opérations susceptibles d'être ciblées par l'appel à projets
<p>✓ Soutenir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle</p>	<p>× Sensibilisation et professionnalisation des acteurs de la négociation collective:</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'élaboration d'un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la branche ou l'entreprise ainsi qu'à l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; - à la négociation d'accords d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (outils, formation des employeurs et des organisations syndicales, diffusion de pratiques exemplaires...) ; - au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre d'accords Egalité

<p>✓ Accompagner les entreprises et les branches professionnelles dans leurs politiques d'égalité professionnelle et salariale</p>	<p>* Soutien à des démarches d'ingénierie et d'appui-conseil, ayant pour finalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De favoriser l'égalité en matière de recrutement, - De renforcer l'égal accès à la formation tout au long de la vie, à la qualification et à la promotion, - D'adapter l'organisation et les conditions de travail, - De favoriser la mobilité professionnelle et/ou l'accès des femmes à des postes à responsabilité, - De réduire les écarts de rémunération.
<p>✓ Favoriser la mixité professionnelle</p>	<p>* Soutien à des démarches d'ingénierie et d'accompagnement visant l'ouverture pour les femmes et les hommes d'un champ plus diversifié de filières et de métiers, porteurs d'emploi, identifiés par la plateforme d'actions pour la mixité des métiers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - métiers de l'accueil de la petite enfance et du grand âge, - services à la personne, - sécurité civile, - énergie, transports, - développement durable, - métiers de l'innovation technologique <p>* Actions d'accompagnement des entreprises et des branches pour analyser la nature des postes non mixtes afin de supprimer les obstacles à la mixité (poids des représentations sexuées et stéréotypées des métiers, ergonomie, articulation des temps de vie ...)</p> <p>* Actions de communication et de sensibilisation des salariés, de l'encadrement intermédiaire, des chefs d'entreprise au développement de la mixité professionnelle.</p> <p>* Analyse et amélioration des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise des hommes et des femmes dans des métiers non mixtes.</p> <p>* Actions de promotion de la mixité dans les process de recrutement, de formation, d'évolution de carrière.</p> <p>* Identification, évaluation et valorisation des bonnes pratiques en vue de leur diffusion</p>
<p>✓ Favoriser une meilleure articulation des temps de vie (professionnelle/privée)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Développement de projets transférables ou ayant vocation à apporter des réponses concrètes, - Capitalisation de bonnes pratiques et essaimage.

Négociateur sur l'égalité professionnelle (2)

Recrutement, évolution professionnelle et salaires

Après les mesures en faveur de la parentalité (v. le dossier pratique -Égalité- n° 98/2014 du 28 mai 2014), ce deuxième dossier «Négociateur sur» consacré à l'égalité professionnelle aborde le sujet sous l'angle emploi et salaires. Quelles mesures prévoir pour assurer la mixité des emplois, quelles garanties offrir en termes d'évolution de carrière et de salaires ? Pour vous aider à conduire la négociation de votre accord sur l'égalité professionnelle, nous vous présentons ici des exemples de clauses tirés de récents accords d'entreprise et de branche.

À CLASSER SOUS
ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ



L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un des thèmes de négociation obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés, obligation assortie d'une sanction financière pouvant atteindre 1 % de la masse salariale en l'absence d'accord collectif ou plan d'action (C. trav., art. L. 2242-5 et suivants).

Outre l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales, cette négociation doit porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi, et en particulier celles des salariés à temps partiel. Par ailleurs, la rémunération effective doit être obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus dans l'accord collectif ou le plan d'action (C. trav., art. R. 2242-2).

En pratique, quelles mesures concrètes prévoir dans l'accord ? Tout dépend évidemment de la situation particulière de l'entreprise, mais les exemples suivants peuvent être sources d'inspiration.

À NOTER La loi n° 2014-873 du 4 août 2014, entrée en vigueur le 6 août, a fusionné, en une négociation unique, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la négociation annuelle sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes visée à l'ancien article L. 2242-7 du Code du travail (C. trav., art. L. 2242-5 modifié). Celle-ci est en outre assortie de deux nouveaux thèmes: le déroulement des carrières et la mixité des emplois. Par ailleurs, la notion de «responsabilités familiales» a été remplacée par celle, plus large, de «vie personnelle» (v. le dossier juridique -Égalité- n° 185/2014 du 15 septembre 2014).

Recrutement

De nombreux accords collectifs relatifs à l'égalité professionnelle visent à rééquilibrer les recrutements dans les métiers où les femmes (ne) sont pas ou peu représentées, notamment dans ceux les plus qualifiés.

DÉS OBJECTIFS CHIFFRÉS

Renault, dans son accord sur l'égalité, se fixe, pour la période 2012-2015, des objectifs de recrutement de femmes en CDI de 30 % pour les profils techniques et ingénieurs et de 50 % pour les profils commerciaux. De la même manière, Herakles vise un objectif annuel de 30 % d'embauches de femmes en CDI chez les ingénieurs et cadres pour la période 2014-2017. Cofely Endel s'engage pour sa part à avoir, au 31 décembre 2015, une proportion de femmes comprise entre 9,5 % et 9,7 % de l'effectif total (contre 7,47 % en 2011). Par ailleurs, pour accroître l'embauche des femmes dans les métiers majoritairement occupés par les hommes, notamment dans les métiers opérationnels (mécaniciens, soudeurs, tuyauteurs, chaudronniers, chefs de chantier, etc.), l'entreprise se fixe des taux progressifs d'embauche entre 2013 et 2015 par catégorie professionnelle (ouvrier, Étam, cadre). MMA souhaite aussi « inverser la féminisation ou la masculinisation » dans quatre familles professionnelles particulièrement marquées par ce déséquilibre (commercial, organisation et systèmes d'information, règlements et services, souscription et gestion). Pour y parvenir, l'entreprise s'engage, pour chacune de ces familles, à ce que la proportion de

femmes ou d'hommes recrutés chaque année soit au moins égale à la proportion de femmes ou d'hommes présents au sein de l'entreprise au 31 décembre de l'année N-1.

Outre l'embauche de salariées en CDI, les accords prévoient des objectifs d'embauche de femmes en alternance. Par exemple, la **Compagnie nationale du Rhône** et **Turbomeca** se fixent un taux de 30 % de femmes parmi les alternants recrutés chaque année. Chez **Heraclès**, ce taux atteint 35 %. **PSA Peugeot Citroën** souhaite accueillir, en 2017, 30 % de femmes en contrat d'apprentissage et 30 % de femmes en stage. Enfin, signalons le dispositif mis en place chez **Thalès** de « gestion prévisionnelle de l'égalité », en application duquel les départs à la retraite et les transformations d'emploi pouvant entraîner une diminution du nombre de femmes employées seront analysés de manière prospective, afin d'ajuster le cas échéant le nombre d'embauches de femmes à effectuer.

MIXITÉ DES CANDIDATURES

☒ Doper les candidatures féminines

Pour favoriser les candidatures féminines, un grand nombre d'entreprises misent sur des opérations de communication (forums, journées portes ouvertes, etc.) à destination des écoles et des universités.

EADS a ainsi ciblé une cinquantaine d'institutions du monde de l'éducation avec lesquelles une communication permanente est établie, le groupe s'engageant par ailleurs à augmenter « significativement » les possibilités de stages en entreprise pour les jeunes étudiantes. **Renault** tient des tables rondes au moins une fois par an permettant aux étudiantes d'échanger avec des salariées sur leur parcours au sein de l'entreprise. **PSA Peugeot Citroën** réalise chaque année une action de sensibilisation sur les métiers techniques de l'automobile à destination des jeunes filles (visite d'usine...). Chez **Cofely Endel**, des journées portes ouvertes sont organisées et l'entreprise s'engage à favoriser le recrutement des femmes en alternance et leur passage en CDI, en particulier dans les métiers techniques.

Des actions sont également menées au sein des entreprises pour encourager les salariés à la mobilité vers d'autres filières. C'est le cas à la **Compagnie nationale du Rhône** qui propose des périodes « immersion-découverte » d'une journée dans un métier identifié, afin de permettre aux salariés « d'en affiner la connaissance ».

☒ Veiller à la neutralité des offres d'emploi

Les entreprises s'engagent aussi à respecter une parfaite neutralité dans la rédaction des offres d'emploi. L'accord signé aux **Autoroutes du sud de la France** prévoit que doivent être favorisés des intitulés et des formulations de postes « rendant les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes ». De même, **Sagemcom** s'engage, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation familiale, âge...) n'apparaisse. L'accord précise que l'emploi doit être proposé aux deux sexes ou de manière neutre (ex: Ingénieur H/F) ou être exprimé au moyen de mots neutres (ex: personne en charge du recrutement). **Disneyland Paris** a décidé de son côté d'instituer un dispositif de suivi et de contrôle concernant la rédaction des offres d'emploi, via notamment

la réalisation d'un sondage annuel sur un panel d'annonces publiées. **Adrexo** entend favoriser la mixité dans les campagnes de recrutement en s'assurant d'une représentation égale des femmes et des hommes dans les « teasing » et dans les témoignages de salariés publiés sur le blog **RI Adrexo**.

LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

☒ Composition et formation des équipes

Les personnes chargées du recrutement sont en première ligne pour veiller à la parité, d'où la mise en place par les accords d'actions de formation ou de sensibilisation les visant en particulier.

Chez **Cofely Endel**, les acteurs du recrutement (directeurs de pôle, directeurs délégués, directeurs de région, responsables des ressources humaines, responsable du recrutement...) doivent ainsi être formés à la diversité et à la mixité dans l'entreprise. À la **SNCF** et chez **Disneyland Paris**, les chargés de recrutement sont notamment sensibilisés sur la législation en matière de discrimination. Les **Autoroutes du sud de la France** prévoient la diffusion d'un guide de recrutement auprès des managers et des recruteurs, qui met en œuvre une procédure de recrutement unique exempte de toute discrimination et sans distinction de sexe. Chez **Renault**, des équipes mixtes interviennent lors des forums de recrutement, afin que les salariées partagent leur expérience et lèvent certaines représentations faussées de leur activité.

☒ Veiller à la parité des candidats sélectionnés...

Cet objectif est clairement exprimé dans l'accord signé chez **Accenture** qui prévoit que le nombre de candidatures d'hommes et de femmes retenues, à compétences et profils équivalents, doit refléter la part respective des femmes et des hommes sur l'ensemble des candidatures reçues. Un indicateur chiffré est ainsi mis en place afin de s'en assurer. Par ailleurs, constatant que les embauches étant souvent réalisées à la sortie d'écoles, qui ne comptent que de 15 % à 17 % de femmes dans les secteurs qui intéressent **Accenture**, l'entreprise s'engage à faire en sorte que « le recrutement de femmes soit au minimum supérieur de 5 à 10 points au taux moyen d'étudiantes dans les écoles », ceci afin de maintenir son pourcentage de femmes actuel dans ses effectifs.

Chez **Turbomeca**, l'engagement de présenter les métiers de façon neutre et l'amélioration du mode de sélection des candidats doivent permettre, « dans la mesure du possible », de proposer au moins une candidature féminine lors d'un recrutement, un engagement symétrique étant pris en faveur des hommes pour les embauches concernant des postes occupés majoritairement par des femmes.

Dans le même sens, l'accord signé chez **Solvay** prévoit de présenter au manager au moins une candidature féminine sur des métiers identifiés comme « traditionnellement masculins », dès lors qu'elle correspond aux critères de l'offre d'emploi. **Saint-Maclou** s'engage à retenir, dans la mesure du possible, au moins une femme dans la phase de présélection finale des recrutements, tant internes qu'externes.

☒ ... y compris par les prestataires externes

Certains accords veillent également à ce que la parité dans les candidatures soit appliquée par les cabinets de recrutement externes et les entreprises de travail temporaire.

Tel est le cas chez Disneyland Paris qui s'engage à s'assurer que les sociétés d'intérim et les prestataires avec lesquels l'entreprise travaille habituellement prennent bien en compte les objectifs de mixité. Le cahier des charges doit désormais comporter une clause rappelant ce principe.

Il en va de même chez Cofely Endel où le cahier des charges à destination des prestataires extérieurs de recrutement doit intégrer les exigences de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, notamment la présentation d'au moins une candidature féminine dont les qualifications correspondent au poste chaque fois que cela est possible. Afin de renforcer la féminisation des emplois majoritairement tenus par des hommes, la SNCF demande aux agences de recrutement de procéder à une recherche plus approfondie pour trouver des CV féminins sur les candidatures initialement rejetées sur un autre type d'emploi et sur les candidatures issues de l'alternance.

☑ Garantir la neutralité des critères de recrutement

Outre la parité des candidatures, les personnes chargées du recrutement doivent veiller à l'égalité de traitement des candidatures entre hommes et femmes et à la stricte neutralité des critères de sélection. Le processus de recrutement, précise ainsi l'accord Accenture, doit se dérouler selon les mêmes conditions pour les hommes et les femmes et les critères de sélection doivent être exempts de tout caractère sexué ou relevant de la grossesse notamment. Cofely Endel rappelle que l'état de grossesse d'une candidate (réel ou supposé) ne peut être pris en compte pour refuser de la recruter et interdit de rechercher toutes informations sur cette question. De plus, l'entreprise, tout comme la Société Générale, Disneyland Paris ou encore la SNCF, s'engage à garantir que la sélection est effectuée uniquement en fonction des compétences, de la qualification et de l'expérience professionnelle.

☑ Pratiquer une discrimination positive

Certaines entreprises vont plus loin, en adoptant des mesures de « discrimination positive » pour pourvoir des postes où l'un des sexes est sous-représenté. Ainsi, les Autoroutes du sud de la France et la Compagnie nationale du Rhône entendent favoriser, à compétences égales, les candidatures féminines sur les métiers dits masculins et les candidatures masculines sur les métiers dits féminins. Il en va de même chez Solvay où, à compétences égales, le choix de recruter un homme ou une femme s'exerce en faveur du sexe le moins représenté dans le métier considéré. L'accord conclu chez Saint-Maclou précise que les mesures temporaires qu'il prévoit au seul bénéfice des femmes ne peuvent être qualifiées de discriminantes, puisqu'elles visent à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, comme le permet l'article L. 1142-4 du Code du travail.

2 Évolution professionnelle

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit se traduire par des perspectives d'évolution de carrières comparables.

Pour y parvenir, les accords mettent l'accent sur la promotion et la formation des salariés.

MESURES EN MATIÈRE DE PROMOTION

Les accords veillent à appliquer une attribution équilibrée des promotions entre les femmes et les hommes, concernant notamment les postes à responsabilité.

☑ Des objectifs chiffrés

Comme en matière de recrutement, certaines entreprises se fixent des objectifs chiffrés. C'est le cas d'EADS qui, pour féminiser sa gouvernance, entend promouvoir cinq femmes au niveau « group executives » et 20 femmes au niveau « executives » sur la période 2013-2015. Simultanément, pour disposer d'un « vivier », l'entreprise se fixe comme objectif d'augmenter la proportion de femmes classées en position OIB et en position de cadre supérieur. La Compagnie nationale du Rhône se fixe quant à elle pour objectif de compter 25 % de femmes parmi les cadres et 30 % de femmes aux comités de direction en 2015. PSA Peugeot Citroën souhaite atteindre 20 % de femmes cadres dirigeantes et cadre supérieurs à horizon 2020, avec un objectif intermédiaire de 15 % en 2017. BNP Paribas s'engage à porter la proportion de femmes parmi les seniors managers de 22 % fin 2012 à 25 % dès 2014. La Société générale souhaite elle aussi « accroître la représentation féminine dans l'encadrement », « par le biais de l'évolution professionnelle ». L'entreprise se fixe pour objectif d'augmenter cette représentation de deux points, pour atteindre au minimum un taux de 45 % de femmes parmi l'effectif total des cadres, hors classes inclus, au terme de l'exercice 2015. Sans donner de chiffre, l'entreprise s'engage également à ce que la proportion de femmes progresse au sein des différents comités de direction.

☑ Parité et égalité des promotions

Comme en matière d'embauche, les entreprises s'engagent à respecter un principe de parité et d'égalité dans les processus de promotion. À cet effet, l'accord conclu par l'Établissement français du sang prévoit, pour favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement et de direction, que pour tout recrutement en interne d'un cadre en position 9, 10 ou dirigeant, la direction des ressources humaines devra présenter au moins une candidature féminine.

Chez Turbomeca, les comités mobilité/carrière doivent veiller à ce que les femmes soient « mises en avant » par une analyse systématique et exhaustive des candidatures féminines. En outre, la direction veillera à ce que le nombre de dossiers de femmes proposés à la commission de passage cadre soit au moins proportionnel à l'effectif féminin dans la population éligible.

L'accord signé chez EADS prévoit que les promotions dans chacune des catégories professionnelles doivent respecter globalement la proportion entre les femmes et les hommes. De plus, une attention particulière à la situation des femmes sera portée pour l'accès à l'encadrement supérieur et aux postes de cadres dirigeants. Afin de remédier au phénomène du « plafond de verre », les Autoroutes du sud de la France s'engagent à mettre en œuvre des dispositifs permettant d'accroître le pourcentage de femmes aux postes à responsabilité. S'il n'y a pas de femmes dans la sélection des candidats, « une argumentation construite et fondée sur des critères objectifs d'adéquation profil-poste devra être systématiquement faite » et un examen sera effectué pour s'assurer de l'absence de discrimination.

Les accords Solvay et Accenture rappellent quant à eux que la maternité ou les congés parentaux ne doivent

pas constituer des obstacles à la promotion. Dans le même sens, l'accord SNCF réaffirme que l'appréciation individuelle des agents doit être fondée sur le travail accompli sans particularisme entre les hommes et les femmes, qu'elle ne doit pas être influencée par le fait d'un temps partiel, de la maternité ou d'un congé lié à la parentalité, et qu'elle doit traduire exclusivement la qualité des services, la maîtrise de l'emploi et la compétence. L'entreprise s'attache à proposer aux femmes comme aux hommes les parcours de carrière permettant d'accéder aux métiers à responsabilité managériale.

☑ Des dispositifs de suivi de la parité

Afin de s'assurer de la durabilité des mesures d'égalité professionnelle dans les parcours professionnels, plusieurs entreprises ont mis en place des dispositifs de suivi. Thalès prévoit ainsi un suivi régulier des indicateurs inscrits dans le rapport de situation comparée en matière de carrière (temps moyen entre deux promotions). L'accord signé chez MMA institue un indicateur annuel de promotion par genre. Dans ce cadre, une attention particulière est portée sur l'accès des femmes aux postes de manager, notamment à l'occasion des évaluations professionnelles.

Accenture dispose également d'un indicateur qui mesure l'écart d'ancienneté, à performance égale, entre les hommes et les femmes classés au même niveau. Un suivi des femmes promues « manager », « senior manager », « senior executive » est par ailleurs effectué par la commission de suivi à chaque vague de promotions. EADS présente chaque année aux représentants syndicaux un bilan de la politique de promotion de l'exercice écoulé, dans le cadre de la commission égalité, ou, à défaut, aux représentants du personnel lors d'une réunion spécifique.

☑ Aides et accompagnement

Plusieurs accords prévoient des mesures complémentaires de nature à favoriser la promotion des femmes aux postes à responsabilités.

Entretiens professionnels et actions de formation

L'accord de branche de la métallurgie prévoit un entretien professionnel biennal qui doit permettre au salarié d'échanger « sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation » et d'identifier des solutions aux risques liés au « plafond de verre », notamment en encourageant à la prise de responsabilités.

Renault organise, à titre exploratoire, des entretiens dits « diversité », au niveau de chacun des métiers, en direction de certaines salariées. Celles-ci peuvent y aborder librement des thématiques tenant à leur carrière, leur souhait d'évolution professionnelle et à la conciliation de leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

Chez EADS, les salariées identifiées comme ayant le potentiel d'accéder à la maîtrise d'atelier bénéficient d'un plan de développement individuel, soutenu par une formation et un accompagnement aux fonctions. Chez Sagacom, toutes les femmes managers et toutes celles détectées comme ayant un « potentiel » doivent participer à un cursus formation management, qui doit permettre de réduire « les éventuels phénomènes d'autocensure des collaboratrices vers des postes à responsabilité ».

Système de tutorat/mentorat

Afin de « soutenir le développement professionnel des femmes dans les différentes phases de leur carrière en

les aidant à clarifier leurs objectifs professionnels et en les accompagnant dans leur choix afin, à terme, qu'elles accèdent à des postes de responsabilités », Renault a mis en place un dispositif expérimental de tutorat/mentorat. Il doit permettre au mentor ou tuteur de transmettre ses connaissances et son expertise à la salariée. Thalès propose des actions de « coaching » individuel avant ou après une promotion, quel que soit le niveau hiérarchique, si la salariée en exprime le souhait. La pratique du « coaching » et du mentorat est également développée aux Autoroutes du sud de la France, ainsi que des actions de formation, afin que les femmes accèdent à des postes de cadres supérieurs et dirigeants.

FORMATION

Comme le souligne l'accord Turbomeca, la formation professionnelle constitue « un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables ». À ce titre, l'ensemble des accords contiennent des dispositions visant à favoriser la formation des salariées.

☑ Égal accès et mesures correctives

De nombreux accords entendent assurer un égal accès des salariés à la formation professionnelle.

Ainsi, Rue du commerce veille à ce que les hommes et les femmes participent aux mêmes formations, tant pour le développement des compétences que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise. L'entreprise souhaite également favoriser la formation au management chez les femmes, qui devront représenter 50 % des formations réalisées. Chez Herakles, ce sont 20 % des formations managériales qui seront destinées aux femmes. Pour sa part, EADS souhaite que la proportion de femmes ayant bénéficié d'une formation au cours de l'année soit au moins équivalente, dans chacune des catégories professionnelles, à celle des femmes dans ladite catégorie. De plus, dans l'optique d'une égale qualité de formation, l'entreprise veille à ce que la durée moyenne de la formation soit équivalente entre les femmes et les hommes.

De son côté, la Compagnie nationale du Rhône, après avoir constaté des écarts de formation entre hommes et femmes dans certaines directions du siège social, s'est fixé comme objectif que le taux de demande de formation des femmes dans celles-ci soit d'au moins 0,8 (soit 80 %) en 2015.

Les Autoroutes du sud de la France ont prévu l'organisation d'un entretien individuel avec les femmes ayant reçu moins de formations que les hommes travaillant dans la même filière. Chez PSA Peugeot Citroën, un « suivi genré » du nombre de personnes sans formation depuis trois ans sera effectué lors des réunions des commissions égalité.

☑ Accès prioritaire aux formations

Chez Turbomeca, l'équité dans l'accès à la formation se double d'une priorité donnée aux femmes préparant une mobilité vers des métiers plus masculins, et inversement pour les hommes.

☑ Aménagement des formations

Constatant que les femmes, en raison de contraintes familiales, sont souvent plus exposées à des difficultés d'accès à la formation, notamment lorsque celle-ci se déroule sur plusieurs jours hors du domicile, les entre-

prises développent des modalités spécifiques de formation visant à atténuer ces difficultés.

Ainsi, Renault, BNP Paribas, Disneyland Paris et la SNCF ont recours à la formation à distance sur poste de travail (e-learning). Saint-Maclou s'engage à organiser les formations hors période scolaire et dans les horaires habituels de travail. Chez BNP Paribas, si l'organisation du travail nécessite de réaliser la formation sur un jour non travaillé, les salariés récupèrent leur journée. L'accord signé chez Thalès recommande de privilégier les actions de formation dans les locaux de l'entreprise et, si celle-ci exige une absence du domicile, de prendre en charge les frais supplémentaires de garde d'enfants. La Société générale veille pour sa part à ce que les formations soient réalisées en sessions de courte durée et au plus près du lieu de travail. Il en va de même à la Compagnie nationale du Rhône qui organise les stages de formation au plus près des lieux de travail ou de vie.

3 Salaire

Obligation imposée par la loi (C. trav., art. L. 3221-2), l'égalité de rémunération entre hommes et femmes se concrétise dans les accords par des mesures visant d'une part à garantir aux femmes une évolution salariale comparable aux hommes, et d'autre part à résorber les écarts.

GARANTIE D'ÉVOLUTION SALARIALE

■ Lors de l'embauche

Les accords signés chez Solvay et Rue du Commerce prévoient que les salaires à l'embauche des hommes et des femmes doivent être identiques pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences. Les accords Disneyland Paris et PSA Peugeot Citroën indiquent expressément que « la rémunération ne peut tenir compte du sexe de la personne recrutée ». De la même manière, Cofely Endel garantit à l'embauche une rémunération et une classification identiques entre les femmes et les hommes, à niveau de poste, de responsabilité et d'expérience équivalents.

■ Au cours de la carrière

L'objectif d'égalité salariale entre hommes et femmes est aussi pris en compte dans les accords pour l'attribution des augmentations individuelles. Ainsi, Cofely Endel se fixe, pour chaque année, par catégorie professionnelle, un taux de femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle équivalant à celui des hommes. Un nouvel indicateur sera intégré à cet effet dans le rapport de situation comparée. De plus, une attention particulière est portée aux salariés à temps partiel afin de vérifier qu'ils bénéficient d'une évolution salariale comparable à celle des salariés à temps plein. Chez EADS, les sociétés du groupe doivent s'assurer que la répartition budgétaire des augmentations individuelles entre hommes et femmes est au moins proportionnelle à l'importance de la population féminine dans chacune des catégories professionnelles. De même, chez PSA Peugeot Citroën, la répartition des augmentations individuelles doit refléter l'équilibre entre les hommes et les femmes dans l'entreprise. L'accord Disneyland Paris rappelle que les augmentations indi-

viduelles ne peuvent être fondées sur un motif discriminatoire, comme le sexe, et qu'elles ne peuvent servir de mesure de rattrapage salarial.

■ Neutralisation des congés familiaux ou d'un passage à temps partiel

Congé maternité (ou d'adoption)

La Compagnie nationale du Rhône rappelle aux managers l'obligation de prendre en compte le principe d'égalité et la neutralisation de la période de congé de maternité pour le versement des primes annuelles. Chez Héraklès, Solvay et MMA, les salariées en congé de maternité perçoivent au moins la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salariés de la même classe. En outre chez MMA, la DRH procède, dans les deux ans suivant le retour de congé, à un exa-

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES ACCORDS CITÉS

- Accord Renault du 16 mai 2012 : v. l'actualité n° 16125 du 20 juin 2012
- Accord Saint Maclou du 18 juin 2012 : v. l'actualité n° 16134 du 3 juillet 2012
- Accord Thalès du 27 juin 2012 : v. l'actualité n° 16146 du 19 juillet 2012
- Accord Cofely Endel du 28 juin 2012 : v. l'actualité n° 16168 du 28 août 2012
- Accord SNCF du 6 août 2012 : v. l'actualité n° 16189 du 26 septembre 2012
- Accord Turboméca du 4 octobre 2012 : v. l'actualité n° 16205 du 18 octobre 2012
- Accord Adreco du 20 septembre 2012 : v. l'actualité n° 16218 du 8 novembre 2012
- Accord Société Générale du 29 novembre 2012 : v. l'actualité n° 16254 du 2 janvier 2013
- Accord Autoroutes du sud de la France du 14 décembre 2012 : v. l'actualité n° 16269 du 23 janvier 2013
- Accord UES Sagemcom du 14 décembre 2012 : v. l'actualité n° 16280 du 7 février 2013
- Accord Accenture du 9 avril 2013 : v. l'actualité n° 16368 du 19 juin 2013
- Accord EADS du 27 septembre 2013 : v. l'actualité n° 16432 du 25 septembre 2013
- Accord Disneyland Paris du 11 octobre 2013 : v. l'actualité n° 16470 du 20 novembre 2013
- Accord Établissement français du sang du 20 janvier 2014 : v. l'actualité n° 16532 du 18 février 2014
- Accord Rue du commerce du 25 février 2014 : v. l'actualité n° 16547 du 11 mars 2014
- Accord Compagnie nationale du Rhône du 15 janvier 2013 : v. l'actualité n° 16558 du 26 mars 2014
- Accord MMA du 27 mars 2014 : v. l'actualité n° 16602 du 3 juin 2014
- Accord de la branche Métallurgie du 8 avril 2014 : v. l'actualité n° 16571 du 14 avril 2014
- Accord Solvay du 28 mai 2014 : v. l'actualité n° 16610 du 16 juin 2014
- Accord LCL-Crédit lyonnais du 16 juillet 2014 : v. l'actualité n° 16671 du 17 septembre 2014
- Accord PSA Peugeot Citroën du 26 août 2014 : v. l'actualité n° 16671 du 17 septembre 2014
- Accord Héraklès du 3 septembre 2014 : v. l'actualité n° 16668 du 12 septembre 2014
- Accord BNP Paribas du 16 septembre 2014 : v. l'actualité n° 16674 du 22 septembre 2014

men de la situation professionnelle et salariale de la salariée afin de vérifier que la maternité n'a pas engendré d'inégalité de traitement ; le cas échéant, elle engage des mesures correctrices. Chez EADS, la part variable de la rémunération des salariées cadres partant en congé de maternité est garantie à un niveau au moins égal à la moyenne qui lui a été attribuée les trois années précédentes. Enfin, chez Sagemcom, les salariées dont une partie de la rémunération est individualisée, qui partent en congé de maternité, sont reçues en entretien en vue de la réadaptation de leurs objectifs.

Congé parental d'éducation

Chez Solvay, les salariés de retour de congé parental voient leur salaire revalorisé de la moyenne des augmentations individuelles versées durant la période couverte par le congé. Le « positionnement de la rémunération » des salariés de Disneyland Paris, revenant d'un congé d'au moins un an est analysé, et le cas échéant ajusté. Les salariés de MMA revenant d'un congé parental bénéficient dans les deux ans d'un examen de leur situation professionnelle et salariale.

Temps partiel

La question de l'égalité de rémunération entre salariés à temps plein et à temps partiel est parfois évoquée dans les accords. Ainsi, Solvay considère que l'exercice d'une activité à temps partiel doit être sans incidence sur l'évaluation de la performance et donc sur le niveau d'augmentation individuelle. L'accord Rue du commerce stipule que le temps partiel ne doit pas constituer un frein à l'évolution professionnelle et salariale. La Compagnie nationale du Rhône rappelle aux managers que l'attribution des rémunérations variables doit se faire en respectant un principe d'équité entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel.

TRAITEMENT DES ÉCARTS SALARIAUX

Plusieurs entreprises ont défini des mesures de rattrapage salarial après avoir diagnostiqué des écarts de rémunération entre hommes et femmes injustifiés. Celles-ci peuvent s'accompagner d'un budget dédié.

Procédure et méthode de rattrapage salarial

Constatant que les ouvrières perçoivent un salaire médian inférieur de 32 € à celui des ouvriers, alors que leur âge moyen est supérieur de deux ans, EADS impose à ses sociétés d'analyser leur situation et de prendre des mesures correctrices, avec la création si nécessaire d'un budget spécifique. L'accord précise que cette démarche n'induit pas un réajustement systématique du salaire d'une ouvrière à la moyenne ou à la médiane de sa classification, l'augmentation du salaire restant « une décision de la hiérarchie, en liaison avec les RH, fondée sur la prise en compte de l'ensemble des éléments objectifs d'appréciation du travail réalisé ».

Même type de mesures chez Rue du commerce, où un écart de rémunération entre hommes et femmes d'environ 28 % a été constaté, le rapport étant favorable aux femmes chez les Etam, mais pas chez les cadres. La société s'engage, lors de chaque négociation annuelle obligatoire, à étudier l'opportunité d'une majoration des rémunérations des femmes cadres et employées de plus de cinq ans d'ancienneté. Quant à la SNCF, elle entend supprimer le caractère discriminant du régime

des primes de travail, en application duquel les filières les plus féminisées percevaient des primes moins élevées que les filières techniques.

Certaines entreprises vont plus loin, comme MMA qui met en œuvre un dispositif de correction des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Celui-ci est fondé sur une analyse à partir des critères de classe, d'âge et d'ancienneté et en fonction des seuils de rémunération (plafond du 2^e décile, médiane, plancher du 9^e décile). En cas d'écart de rémunération constaté dans certaines populations, ou de déséquilibre sur le taux de féminisation par décile, l'examen est affiné en se focalisant sur les familles professionnelles, le cas échéant, les métiers et fonctions. Lorsqu'un décalage est observé (par exemple, pourcentage de femmes dans les déciles inférieurs supérieur au taux de féminisation de la famille professionnelle pour une classe donnée), une intervention en nombre et en montant sur les rémunérations des salariées concernées est réalisée en vue d'un rééquilibrage. Dans le même sens, Accenture a institué un dispositif de suivi des rémunérations fondé sur plusieurs indicateurs. L'un d'entre eux mesure l'évolution de la rémunération moyenne entre les sexes, par organisation et niveau. Lorsqu'un écart supérieur à 1 % est détecté, à ancienneté et performance égale, une mesure correctrice est appliquée dans les trois mois, se traduisant par une augmentation alignant la rémunération des personnes discriminées sur la moyenne des rémunérations des personnes de même niveau.

Budget dédié

LCL-Crédit lyonnais a prévu un budget de 1 000 K€ pour financer des rattrapages salariaux en faveur des femmes, sur les exercices 2014 à 2016. L'accord Solvay prévoit, sans fixer de montant, un budget dédié à des mesures correctrices en cas d'écart de salaire injustifié entre hommes et femmes, ce budget ne s'imputant pas sur celui consacré aux augmentations individuelles. Sagemcom maintient des budgets de suppression des écarts salariaux et une démarche de repositionnement tant que les situations d'écarts persistent. Disneyland Paris poursuit son analyse du positionnement des rémunérations entre hommes et femmes engagé depuis plusieurs années et prévoit une enveloppe financière dédiée, dissociée du budget lié à l'équité interne.

Procédure de contestation/recours interne

EADS a institué une procédure de recours interne dans ses établissements afin de garantir le respect du principe d'égalité. Au-delà des commissions égalité professionnelle déjà mises en place, chaque établissement procède à la désignation d'un « référent égalité-inxité professionnelles », qui doit instruire les réclamations dans un délai de deux mois. Si le référent conclut à la nécessité d'un réajustement de salaire et/ou de niveau hiérarchique, celui-ci est effectué en dehors du budget annuel de politique salariale. Chez Disneyland Paris, le salarié peut saisir son responsable hiérarchique en cas de contestation de son niveau de rémunération. Ce dernier et les services RH vérifient que les situations sont comparables et le cas échéant que l'écart de rémunération est justifié. Une réponse doit être donnée au salarié par le responsable hiérarchique, aucune information nominative autre que celles le concernant ne pouvant lui être communiquée.