



**LES ACCORDS ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
EN MIDI-PYRÉNÉES
DANS LE SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE**



JUIN 2013

EGALITÉ PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

LES ACCORDS EN MIDI-PYRÉNÉES DANS LE SECTEUR DE LA MÉTALLURGIE

Malgré une réglementation ancienne et étoffée, les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes perdurent (voir l'état des lieux en Midi-Pyrénées annexe n°1).

Les causes en sont connues, elles sont multiples.

Notre objectif est de proposer aux acteurs internes de l'entreprise (Direction et Représentants des salariés) un outil de réflexion et d'aide à la négociation d'accords adaptés à leurs spécificités et susceptibles de contribuer à une réduction réelle des inégalités professionnelles au sein de l'entreprise.

L'analyse a été menée par le MIDACT¹, la DIRECCTE et la DRDFE et partagée avec un groupe de travail composé des partenaires sociaux issus de la commission paritaire régionale de la métallurgie (UIMM Midi-Pyrénées, CFTD, CFE-CGC, Force Ouvrière, CGT, CFTC) et du comité de pilotage régional égalité professionnelle. Elle intègre donc leur point de vue.

Ce travail s'inscrit dans le cadre de l'expérimentation menée en Midi-Pyrénées « territoire d'excellence » et de la convention tripartite Etat / Rectorat / Région 2013 – 2015.

Ce document est composé de deux parties et accompagné d'annexes :

La première partie présente les modalités d'analyse avec le périmètre retenu et les critères d'analyse. Cette analyse porte notamment sur l'application des dispositions réglementaires et sur les typologies par thématique de dispositions retenues dans les accords.

La deuxième présente les résultats de l'analyse des accords conclus dans la métallurgie en Midi-Pyrénées en 2012. Nous avons procédé à cette analyse en suivant les critères d'analyse retenus. Ont été intégrées dans cette partie des informations sur la réglementation concernant ces thématiques de négociation.

Les annexes comprennent des compléments d'information et des préconisations pour négocier un accord sur l'égalité professionnelle. Ces préconisations sont accompagnées d'une liste d'outils disponibles pour chaque étape de la démarche et de l'offre de service régionale en termes d'information et d'accompagnement des entreprises.

Ce document se veut un outil pour les partenaires sociaux engagés dans la négociation d'un accord d'entreprise et les directions d'entreprise engagées dans l'élaboration d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle pour se repérer concrètement dans la réglementation applicable, identifier des éléments de démarche et de contenu.

Au-delà de cet outil, nous proposons, dans chaque département de Midi-Pyrénées un accompagnement spécifique collectif par petits groupes d'entreprises (direction et représentants du personnel) en amont de la négociation qu'elles doivent mener. Un accompagnement d'entreprises d'une même filière peut aussi être proposé.

¹ cf : liste des sigles utilisés en annexe 2.

SOMMAIRE

A - LES MODALITES D'ANALYSE	5
I. Le périmètre retenu	5
I.1 Les textes analysés	5
I.2 Les secteurs d'activité	5
II. Les critères d'analyse.....	6
II.1 Les signataires des accords	6
II.2 Les modalités d'application de la réglementation.....	6
II.3 L'analyse des dispositions des accords	6
II.4 Les salariés concernés.....	7
II.5 Les dispositions organisant la mise en œuvre des accords.....	7
II.6 Remarques	7
B – ANALYSE DES ACCORDS DU SECTEUR DE LA METALLURGIE	8
I. Les signataires des accords.....	8
I.1 Nombre d'accords signés par organisation syndicale	8
I.2 Nombre d'organisations syndicales signataires par accord	8
II. Les modalités d'application de la réglementation	9
II.1 Le choix des domaines d'action repose-t-il sur un diagnostic ?	9
II.2 Le nombre de domaines d'action.....	9
II.3 La définition d'objectifs de progression.....	9
II.4 La définition d'actions pour atteindre ces objectifs	10
II.5 La définition d'indicateurs chiffrés permettant de suivre les objectifs et les actions	10
III. L'analyse des dispositions des accords.....	10
III.1 Identification des domaines d'action choisis prioritairement par les entreprises	10

III.2 Typologies d'action retenues dans chacun de ces huit domaines	11
IV. Analyse spécifique de thèmes issus de la conférence sociale et objets de l'expérimentation en Midi-Pyrénées	24
IV.1 Le travail à temps partiel	24
IV.2 La mixité professionnelle : un sujet abordé dans la majorité des accords dans plusieurs domaines d'action	26
IV.3 La lutte contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires de congés parentaux	27
V. LES PUBLICS CONCERNES	28
VI. LES DISPOSITIONS PRISES POUR LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS.....	28
Annexe 1.....	30
Annexe 2.....	31
Annexe 3.....	33
Annexe 4.....	37
Annexe 5	39

A - LES MODALITES D'ANALYSE

I. LE PERIMETRE RETENU

I.1 Les textes analysés

L'analyse porte exclusivement sur les accords sur l'égalité professionnelle d'entreprises de plus de 50 salariés ayant leur siège en Midi-Pyrénées et négociés en application de la loi du 9 novembre 2010 et du décret du 7 juillet 2011 (et antérieurement à l'intervention du décret de décembre 2012).

Elle exclut les plans d'action unilatéraux et les accords inscrits dans d'autres obligations de négociation pouvant concerner les femmes (ex : les Négociations Annuelles Obligatoires).

142 accords sont identifiés fin décembre 2012 :

Départements	Nombre d'accords	%
Ariège	1	1%
Aveyron	7	5%
Hautes-Pyrénées	9	6%
Tarn et Garonne	9	6%
Lot	11	8%
Tarn	11	8%
Gers	16	11%
Haute Garonne	78	55%
TOTAL	142	100%

I.2 Les secteurs d'activité

L'analyse portera à terme sur 5 secteurs d'activité retenus compte tenu de leur poids dans la région. Il s'agit également de secteurs présentant un déséquilibre hommes-femmes important, dans un sens ou dans un autre.

Secteurs d'activité	Nombre d'accords
COMMERCE	7
AGRO ALIMENTAIRE	8
BTP	14
SANTE - ACTION SOCIALE	25
METALLURGIE	28
TOTAL	82

II. LES CRITERES D'ANALYSE

Nous avons retenu 5 catégories d'analyse.

II.1 Les signataires des accords

Nous avons identifié d'une part les organisations qui ont signé les accords et d'autre part le nombre de signataires pour chaque accord.

II.2 Les modalités d'application de la réglementation

Le décret du 7 juillet 2011 prévoit que les entreprises de plus de 50 salariés négocient un accord spécifique sur l'égalité professionnelle ou à défaut, élaborent un plan d'action.

Elles doivent choisir 2 ou 3 domaines d'action parmi les 8 suivants : embauche, formation, qualification, conditions de travail, rémunération, classification, promotion, articulation activité professionnelle et vie privée.

Elles doivent s'appuyer sur un diagnostic, définir des objectifs de progression et des actions dans chaque domaine d'action. Les objectifs et actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Il s'agit dans un premier temps de comprendre dans quelle mesure les accords sont conformes aux prescriptions réglementaires qui prévoient de :

- S'appuyer sur un diagnostic (le Rapport de Situation Comparée pour les entreprises de plus de 300 salariés ou le Rapport au Comité d'Entreprise pour celles de moins de 300 salariés)²
- Choisir deux ou trois domaines d'action (les accords analysés sont antérieurs au décret du 18 décembre 2012 qui a imposé le choix de trois ou quatre domaines d'action dont la rémunération)
- Définir des objectifs de progression dans les domaines d'action choisis
- Définir des actions pour atteindre ces objectifs
- Définir des indicateurs chiffrés permettant de suivre les objectifs de progression et les actions.

II.3 L'analyse des dispositions des accords

Dans un deuxième temps, nous avons analysé le contenu des accords :

- Identification des domaines d'action choisis prioritairement par les entreprises parmi les huit domaines réglementaires et de ceux qui ne l'ont pas été
- Typologies d'action retenues dans chacun de ces huit domaines réglementaires, l'éventail des actions retenues
- Eclairage sur les actions retenues relevant des thèmes transversaux issus de la conférence sociale : temps partiel, mixité, mesures en faveur des bénéficiaires de congés parentaux
- Ces thèmes, qui peuvent être ou non abordés puisqu'ils ne sont pas obligatoires, sont susceptibles de relever pour chacun d'entre eux de plusieurs des huit domaines d'action réglementaires.

² Cf annexes 4 et 5

II.4 Les salariés concernés

L'identification des cibles des accords permet d'apporter un éclairage complémentaire.

II.5 Les dispositions organisant la mise en œuvre des accords

Les modalités de suivi des accords.

II.6 Remarques

Cette analyse porte sur les documents remis à la DIRECCTE par les entreprises, elle ne porte pas sur les réalisations effectives des entreprises que ce soit en termes de diagnostic, de négociation ou de réalisation.

D'autre part, sont présentées les principales typologies de dispositions retenues par les entreprises en 2012 pour donner à voir l'éventail des types de mesures prises ainsi que des exemples donnés à titre d'illustration pour faciliter la compréhension du texte : cela ne comporte pas de jugement de valeur, il ne s'agit pas de « bonnes pratiques ».

B – ANALYSE DES ACCORDS DU SECTEUR DE LA METALLURGIE

Les éléments d'analyse qui suivent concerneront le secteur de la métallurgie, c'est à dire 28 accords.

I. LES SIGNATAIRES DES ACCORDS

I.1 Nombre d'accords signés par organisation syndicale

Organisations syndicales	Nombre d'accords signés
CGT	13
FO	13
CFDT	12
CFE-CGC	8
CFTC	5
Délégation Unique ³	2
CE ³	1

I.2 Nombre d'organisations syndicales signataires par accord

Ainsi 11 accords ont été signés par 1 organisation syndicale, 10 autres par 2 organisations syndicales,...

Nombre d'accords	Nombre d'organisations syndicales signataires
11	1
10	2
5	3
2	4

³ Ces accords signés par une délégation unique ou un CE ont valeur de décision unilatérale de l'employeur.

II. LES MODALITÉS D'APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION

II.1 Le choix des domaines d'action repose-t-il sur un diagnostic ?

On entend par « diagnostic » le Rapport de Situation Comparée ou le Rapport au Comité d'Entreprise.

On trouvera en encadré vert le rappel des dispositions réglementaires et, lorsqu'elles existent, en encadré bleu, le rappel des dispositions conventionnelles de la branche métallurgie.

Rappelons que, pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'art L 2242-5 du code du travail prévoit que la négociation sur l'égalité professionnelle s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L 2323-57 du code du travail, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de trois cents salariés, l'article L 2323-47 du code du travail dispose que chaque année l'employeur remet un rapport sur la situation économique de l'entreprise portant notamment sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

On trouvera en annexe n° 4 et 5 les indicateurs réglementaires qui doivent figurer dans ces rapports.

Sur 28 accords :

- Le diagnostic n'est pas utilisé pour le choix des domaines d'action : 9
- Des extraits sont cités pour justifier du choix de quelques domaines d'action : 8
- Des extraits sont cités pour justifier du choix de tous les domaines d'action : 11

II.2 Le nombre de domaines d'action

L'ensemble des entreprises choisissent au moins 2 domaines d'action parmi les 8 proposés. Nous ne pouvons vérifier que les entreprises de plus de 300 salariés ont bien choisi 3 domaines conformément aux dispositions réglementaires en vigueur au moment de l'analyse.

Nous rappelons que depuis le décret du 18 décembre 2012, la rémunération constitue un domaine d'action qui devra obligatoirement être ajouté à ces deux ou trois domaines.

II.3 La définition d'objectifs de progression

- Absence d'objectifs de progression : 6
- Définition d'objectifs de progression pour quelques domaines d'action : 5
- Définition d'objectifs de progression pour tous les domaines : 17

17 accords sur 28 définissent des objectifs de progression pour chaque domaine d'action conformément à la réglementation.

6 accords ne définissent aucun objectif de progression.

II.4 La définition d'actions pour atteindre ces objectifs

Pour chaque domaine d'action, au moins une action est définie pour atteindre les objectifs fixés.

II.5 La définition d'indicateurs chiffrés permettant de suivre les objectifs et les actions

- Absence d'indicateurs : 4
- Présence d'indicateurs pour quelques domaines d'action : 2
- Présence d'indicateurs pour tous les domaines d'action : 22

22 accords sur 28 définissent des indicateurs chiffrés pour suivre les objectifs ou les actions.

La distinction entre les indicateurs permettant de suivre les objectifs de progression et ceux permettant de suivre les actions n'est pas toujours effectuée et un certain nombre d'accords comprennent uniquement des indicateurs permettant de suivre des actions.

III. L'ANALYSE DES DISPOSITIONS DES ACCORDS

III.1 Identification des domaines d'action choisis prioritairement par les entreprises

Huit domaines d'action sont proposés au choix des entreprises. Deux doivent être choisis dans les entreprises de plus de 50 salariés. Trois doivent être choisis dans les entreprises de plus de trois cent salariés (réglementation antérieure au décret de décembre 2012).

Thèmes réglementaires	Nombre de fois choisis
Embauche	21
Formation	19
Promotion professionnelle	18
Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale	15
Rémunération	13
Conditions de travail	3
Classification	1
Qualification	1

Les 3 premiers thèmes choisis très majoritairement sont « l'embauche », la « formation » et la « promotion professionnelle ».

Puis viennent par ordre décroissant :

- « L'articulation entre activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale » : un peu plus d'un accord sur deux,
- La « rémunération » qui devient un domaine obligatoire de négociation à compter du 18 décembre 2012 : un peu moins d'une entreprise sur deux.

Remarque des partenaires sociaux

La branche de la Métallurgie est une de celles où il y a le moins d'écart entre les femmes et les hommes sur les rémunérations et elle a été l'une des premières à signer un accord de branche dans ce domaine. Néanmoins, des écarts demeurent et les partenaires sociaux mettront tout en œuvre pour les résorber dans le cadre de la négociation des accords.

Il est à noter que les trois domaines d'action « conditions de travail », « classifications » et « qualifications » sont très peu retenus.

La question des conditions de travail a été peu prise en compte dans les accords pour deux raisons :

- Elle peut être traitée ailleurs dans les démarches sur la qualité de vie au travail ou la prévention des risques professionnels.
- Les différences de conditions de travail pouvant exister entre les hommes et les femmes sont peu perçues.

Les partenaires sociaux considèrent pourtant que l'action sur les conditions de travail constitue un levier pour favoriser la mixité et l'égalité professionnelle.

III.2 Typologies d'action retenues dans chacun de ces huit domaines

a) En préalable, le respect des dispositions réglementaires

Certaines dispositions des accords constituent un simple rappel de la réglementation. Prévoir des actions d'information des salariés sur leurs droits, notamment ceux liés à la parentalité (droits à la rémunération, à la formation...) ou à l'exercice d'un travail à temps partiel permet d'éclairer les salariés, notamment sur les conséquences des choix qu'ils sont susceptibles d'effectuer et constitue en ce sens une véritable action.

b) Sur le thème de l'embauche

Le thème de l'embauche est très majoritairement choisi dans ce secteur, reflétant la problématique de la faible mixité de la métallurgie.

Les dispositions prises dans les accords sont de deux types :

- Celles prises pour mettre en œuvre le respect du principe de non-discrimination,
- Celles prises pour favoriser la mixité professionnelle.

Remarque des partenaires sociaux

Les partenaires signalent un point de vigilance : il convient aussi d'être attentif au maintien dans l'emploi des femmes, notamment en cas de licenciements collectifs ou de ruptures conventionnelles.

b-1 Les dispositions prises pour mettre en œuvre le respect du principe de non discrimination

En application de l'article L 1132-1 du code du travail aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs de son orientation sexuelle, de son âge [...] ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Nous avons identifié 4 catégories de dispositions :

- Agir sur la rédaction des offres pour en assurer la neutralité
« L'entreprise veille à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi externes, ni pendant le processus de recrutement. Elle s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation discriminatoire. De manière générale, l'entreprise favorise des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes ».
« Les employeurs devront veiller à ce que les intitulés des emplois ne conduisent à aucune discrimination sexuée. L'entreprise examinera également s'il existe des termes dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elle apportera les corrections nécessaires »
- Sensibiliser les acteurs externes et internes du recrutement
« Informer les acteurs du recrutement, chefs de services et partenaires externes de recrutement de la démarche de non-discrimination à l'embauche en raison du sexe ou de la situation de famille et des objectifs fixés en matière de recrutement afin de garantir la mixité des candidatures (mail aux partenaires et information des chefs de services au moment du lancement du recrutement) ».
« L'entreprise sensibilisera les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes ».
- Travailler sur les critères de recrutement
« L'entreprise s'engage à garantir l'égalité de traitement des candidatures à chaque étape du processus de recrutement via l'utilisation des mêmes critères objectifs pour tous les candidats afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du candidat ou de la candidate et les critères requis pour occuper les emplois proposés ».
- Agir sur le processus de recrutement
« L'entreprise a structuré son processus de recrutement afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats. Il s'appuie sur une charte de déontologie (Procédure Qualité de l'entreprise), la formation et le suivi des chargés de recrutement, des processus d'évaluation décrits et documentés (test) et un système d'information structurant ».

b-2 Les dispositions prises pour favoriser la mixité professionnelle

C'est sans doute un des problèmes les plus difficiles à traiter car il ne relève pas uniquement du périmètre de l'entreprise, mais en amont des représentations sociales qui orientent les parcours de formation des hommes et des femmes. Certains accords marquent une volonté de progresser sur ce terrain.

Avenant du 30 juin 2009 Art.29 : « Il importe en matière d'orientation scolaire et professionnelle, de lever les préjugés qui demeurent, quant à un manque d'attrance, en particulier des femmes, pour les emplois industriels - voire une prétendue incompatibilité entre ceux-ci et celles-là - qui trouverait son origine dans les ambiances et conditions de travail (locaux, odeurs, environnement »)

Art.31 « les données recueillies [...] révèlent que, alors même qu'elles seraient formées aux métiers de l'industrie, des femmes peuvent, lorsqu'elles sont en concurrence avec des hommes, rencontrer des difficultés pour être recrutées dans certaines entreprises ou certains postes, au motif de difficultés d'intégration, ou bien pour des raisons d'organisation et de conditions matérielles de travail »

« l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications est chargé de réaliser un guide explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes [...] ; le guide [...] sera mis à disposition des entreprises de la branche.»

« La Société accorde une attention particulière à ce que le recrutement soit effectué de manière équilibrée. Cette tâche est rendue délicate dans la branche d'activité de la Société, une large part des métiers de l'activité étant traditionnellement occupés par des hommes (magasiniers, opérateurs, chefs d'équipe, ...)».

« Malgré la dimension extrêmement technique des embauches [...] L'objectif est de tenter d'assurer un meilleur équilibre des femmes et des hommes dans l'effectif de l'entreprise ».

« Au sein de l'entreprise, les femmes représentent 14% et les hommes représentent 86% de l'effectif total. Cette situation s'explique par le domaine d'activité de l'entreprise et la nature des métiers exercés. En 2010, les femmes représentaient uniquement 12% des candidatures reçues. Malgré cette situation, les parties signataires décident de faire progresser le recrutement ».

Les dispositions prises s'organisent autour des modalités suivantes :

b-2-1 Agir en direction des acteurs externes et internes en amont du recrutement (manifestations, partenariats, sensibilisation sur les représentations)

« Créer des partenariats avec des associations ciblées sur l'aide au retour à l'emploi du sexe sous représenté et communiquer les offres d'emplois de la société ».

« Organisation de demi-journée portes-ouvertes à l'attention des partenaires/prescripteurs tels Pôle Emploi et l'Education Nationale visant à les sensibiliser à l'ouverture au sexe sous-représenté des métiers techniques ».

Une entreprise s'appuie sur une action portée par l'UIMM pour pallier le déséquilibre des candidatures du fait de l'orientation scolaire « l'UIMM a mis en place un processus de développement des candidatures féminines via une sensibilisation au niveau du cursus scolaire pour pallier ces déséquilibres ».

« L'objectif est de pouvoir intégrer dans les équipes du personnel féminin dans des proportions conformes à la représentation dans les filières ». Dans cet esprit, il sera demandé aux entreprises de travail temporaire de promouvoir la mixité professionnelle et de favoriser l'intégration de personnels féminins ».

« Favoriser la prise de conscience par les personnes impliquées dans les processus de recrutement des stéréotypes Hommes/Femmes ».

b-2-2 Agir sur le processus de recrutement

Identifier les emplois concernés par un déséquilibre

« Lors d'une réunion avec la commission de suivi du présent accord et à l'aide du Rapport de Situation Comparée Femme Homme (RSC dans la suite de l'accord), identifier un (ou des) emploi(s) dans la liste des emplois de l'entreprise pour lesquels l'équilibre entre les sexes est à revoir ».

Se donner les moyens de recueillir et susciter des candidatures du sexe sous-représenté

« Il est convenu que lors des opérations de sourcing, l'entreprise s'efforcera d'avoir dans la liste des candidats à rencontrer au minimum un candidat du sexe le moins représenté dans le métier si la réalité le permet » ;

« L'entreprise s'engage à équilibrer les candidatures retenues en vue d'un entretien, dans le cadre du processus de recrutement ».

Pour susciter les candidatures du sexe sous représenté sur des postes techniques « Dans l'onglet « Ressources Humaines » des sites Internet et Intranet, création d'un espace dédié à l'égalité femmes/hommes mentionnant les bonnes pratiques et faisant appel aux bonnes idées (témoignage, actualité...) ».

Susciter des candidatures internes et externes du sexe sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté. En vue d'atteindre cette objectif : mise en place d'un plan de communication auprès des salariés sur les différents métiers de l'entreprise ».

Y compris pour des emplois en alternance et des stages

« L'entreprise s'engage à assurer une représentation des femmes dans les stages d'études conventionnés ainsi que les contrats en alternance, qui ne soit pas inférieure à leur représentation dans les filières professionnelles et dans les niveaux recherchés ».

b-2-3 Accompagner les nouvelles embauchées

« Communiquer lors de l'embauche d'une candidate les coordonnées de l'interlocutrice du réseau (un réseau interne à l'entreprise sur les questions d'égalité professionnelle)... et intégrer ces informations dans le livret d'intégration du nouvel embauché ».

c) Sur le thème de la formation

Les dispositions prises en matière de formation sont également nombreuses.

Elles visent à :

- Organiser une priorité d'accès à la formation ou une remise à niveau au retour du congé parental,
- Utiliser les outils de formation au profit des bénéficiaires de congés parentaux, voire les abonder en faveur de ces bénéficiaires,
- Equilibrer ou rééquilibrer l'accès des hommes et des femmes à la formation pour favoriser la mixité,
- Favoriser l'accès des femmes aux formations visant des niveaux supérieurs de qualification et d'encadrement,
- Agir sur l'organisation matérielle des formations pour en faciliter l'accès aux salarié(e)/parents,
- Former les managers à l'égalité professionnelle, les sensibiliser aux représentations et stéréotypes de genres.

Remarque des partenaires sociaux

Sur cette thématique, les partenaires rappellent l'intérêt que constitue le contrat pour la mixité et l'égalité professionnelle, aide financière proposée par l'Etat aux entreprises. (Annexe 3).

c-1 Organiser une priorité d'accès à la formation ou une remise à niveau au retour de congé parental

Le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à la formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, article L 1225-59 du code du travail.

L'article 12 de l'accord national du 19 juin 2007, modifié par avenant du 30 juin 2009, dispose que les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parentale, ou encore d'un congé de soutien familial d'une durée continue, bénéficient, à leur demande, d'un entretien avec leur employeur, en vue de leur orientation professionnelle, et à leur demande ou sur proposition de l'employeur, des formations ou des mises à niveau liées à leur poste de travail, qui ont été organisées durant leur absence.

« Rendre prioritaire, pour les formations l'année suivante, les salariés reprenant leur activité après une absence de plus de 6 mois due à un congé familial ou à un congé maladie ».

« Suite à un congé parental, une action de remise à niveau sur le poste de travail devra être effectuée afin de prendre connaissance des diverses évolutions éventuelles intervenues notamment en cas de changement significatif de techniques ou de nouvelles méthodes de travail ».

c-2 Utiliser les outils de la formation au profit des bénéficiaires de congés parentaux - les abonder en faveur de ces bénéficiaires

Bilan de compétences

« Accepter 100% des demandes de bilan de compétences dans le mois de retour du salarié absent après une absence prolongée de 18 mois au plus et prendre en charge sa rémunération durant le bilan de compétences dans la limite de 24 heures. La voie privilégiée, pour le recours au bilan de compétences, sera celle du DIF ».

DIF

La période d'absence d'un(e) salarié(e) pour un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF (L 6323-2 du code du travail).

« Le compteur DIF d'une salarié-e parti-e en congé parental d'une durée d'au moins 12 mois est, à son retour, abondé d'une durée de 7 h pour la totalité de la période de congé, dans la limite du plafond. Ces h doivent être validées et planifiées dans les 12 mois suivant son retour. Pour cela

il/elle peut présenter sa demande de DIF 2 mois avant la date prévisible de retour, la date effective de la formation restant notamment conditionnée par le résultat favorable de sa visite médicale de reprise ».

« L'entreprise attribue à tous les salariés revenant d'un congé parental d'éducation, qui en feraient la demande dans les 6 mois qui suivent son retour, un maximum de 120h de formation au titre du DIF complétée par 30h supplémentaires au cas où cette formation le nécessiterait. L'entreprise s'engage à en informer les salariés dès leur retour ».

Période de professionnalisation

Les femmes après un congé maternité et les femmes et les hommes après un congé parental figurent parmi les publics éligibles au bénéfice de la période de professionnalisation au titre de la loi (L 6324-2 du code du travail).

« Favoriser l'évolution professionnelle après une absence liée à la parentalité d'au moins 12 mois en mettant en place des périodes de professionnalisation au profit des salariés qui le souhaitent après leur retour de congé ».

c-3 Equilibrer ou rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation pour favoriser la mixité

Accord du 19 juin 2007 art. 15 : « L'employeur veille à un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation ».

Agir pour un accès à la formation proportionnel à la répartition hommes-femmes dans l'entreprise

« S'assurer que la répartition par sexe des salariés de l'entreprise qui bénéficient d'heures de formation, soit équivalente à 10% près à la répartition homme femme de l'effectif total dans l'entreprise ».

Agir pour favoriser l'accès des femmes à la formation dans des métiers occupés par des hommes et inversement

« Afin de favoriser la mixité professionnelle, l'accès prioritaire est donné aux femmes qui demanderont une formation dans des métiers traditionnellement occupés par des hommes et inversement ».

c-4 Favoriser l'accès des femmes aux formations visant des niveaux supérieurs de qualification et d'encadrement

« Une égalité de traitement entre les femmes et les hommes sera assurée au niveau des actions de formation qui préparent aux postes à responsabilité et de niveaux hiérarchiques supérieurs. Dans ce cadre, la proportion des femmes et des hommes admis(e)s à suivre ces formations devra être égale à la proportion éligible à l'accès à ce type de poste ».

« L'accent sera mis sur la formation technique et sur l'évolution des femmes vers l'encadrement et des postes à responsabilité. L'entreprise veillera à l'accès effectif des femmes à des actions de formation longues et/ou diplômantes dans la même proportion que celles dont bénéficient les hommes au sein de l'entreprise. Une attention particulière sera apportée au soutien des initiatives sur des formations qualifiantes notamment dans les premiers niveaux de qualification ».

c-5 Agir sur l'organisation matérielle des formations pour en faciliter l'accès aux parents

Accord du 19 juin 2007 art.15 : « L'employeur s'assure que l'offre des prestataires de formation prend en compte les contraintes des salariés liées à la charge des enfants en bas âge et accorde à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires permettent de concilier le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité. »

Organiser des formations sur le temps de travail et ne nécessitant pas de longs déplacements

« Diminuer le nombre total de formations organisées en dehors des horaires de travail et/ou imposant un long déplacement pris sur le temps personnel du salariés pour que ces dernières ne dépassent pas 5% du nombre total de formations réalisées par des organismes extérieurs ».

« La société s'engage à :

- *Privilégier les formations de courtes durées*
- *Privilégier les formations locales ou régionales afin de réduire les contraintes de déplacement*
- *Développer les formations à distance (e-learning) sur le poste de travail des salariés ou dans un local dédié à la formation et équipé du matériel nécessaire.*
- *Veiller à ce que les formations soient dispensées, dans la mesure du possible, pendant les horaires de travail ou, à défaut, mettre en place un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la formation ».*

« Les départs en formation dès le dimanche soir (en raison de l'éloignement entre le domicile et le lieu de formation doivent être évités. Le (la) salarié (e) a également la possibilité de choisir certaines formations en intra lui permettant ainsi de limiter les déplacements sur les centres de formation ».

Prendre en compte les contraintes familiales du ou de la salariée

« Lorsqu'un(e) salarié (e) s'inscrit à une formation, il/elle peut informer les équipes en charge de l'organisation du cursus, de ses contraintes familiales, aménagement du temps de T., comme le temps partiels. Celles-ci devront prendre en compte au maximum ces éléments et trouver, avec le (la) salarié (e) la solution adaptée à la demande ».

Alléger les contraintes d'une formation hors temps de travail pour les salariés ayant des responsabilités familiales

« Lorsque la formation sera faite en dehors du temps de travail en accord avec l'entreprise, l'allocation de formation prévue par le code du travail sera majorée de 20% (soit 60 % du salaire journalier de référence au lieu de 50 %) sur justificatif des frais réellement encourus, afin de couvrir une partie des frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans ».

Remarque des partenaires sociaux

Il serait souhaitable d'introduire le même type de dispositions en faveur des aidants familiaux.

c-6 Former les managers, notamment les sensibiliser aux représentations et stéréotypes de genre

Avenant du 30 juin 2009 à l'accord du 19 juin 2007, article 32 : Les entreprises introduisent, en tant que de besoin, dans leur plan de formation, un module destiné aux salariés de l'encadrement ayant pour objectif de sensibiliser ces salariés aux difficultés liées à l'intégration des femmes, et à mettre en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.

« L'entreprise fera évoluer le catalogue DIF afin que les responsables RH et les managers puissent être formés aux exigences de l'égalité professionnelle en luttant contre les visions stéréotypées du travail ».

« Des sessions de formation et de sensibilisation des managers à la gestion de la diversité seront organisées au cours de la période 2012-2013 »

« La société s'engage à sensibiliser les personnels rattachés à la DRH au principe d'égalité de traitement entre les salariés hommes et femmes ».

d) Sur le domaine de la promotion professionnelle, des qualifications et des classifications

Si les dispositions prises sur la promotion professionnelle sont relativement nombreuses, la plus grande partie d'entre elles concerne l'accès aux postes d'encadrement des femmes.

Deux accords seulement abordent les thèmes des qualifications et des classifications, traités en lien avec celui de la promotion ; c'est pourquoi ces trois thèmes sont pour le moment traités ensemble.

Remarque des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux observent que les thématiques des qualifications et des classifications sont peu traitées.

Un travail est engagé par les partenaires sociaux au niveau national sur ces questions.

Il serait judicieux d'approfondir le diagnostic jusqu'à l'analyse des postes.

d-1 Utiliser la GPEC comme méthode pour l'égalité d'accès à la promotion professionnelle

« Nous allons continuer la mise en place de la GPEC, avec la création de fiches métiers permettant à tous nos salariés de se positionner correctement et d'avoir une vision claire des attentes de leur hiérarchie ».

d-2 Traiter les questions de promotion en relation avec celles de qualification et de classification et se donner des outils

« L'entreprise met en place des réunions de qualification au cours desquelles les compétences, les qualifications et les qualités professionnelles de chaque salarié(e) sont examinées. Au cours de ces réunions des promotions professionnelles sont éventuellement décidées en tenant compte uniquement des compétences, expérience, performance et qualités professionnelles ».

« Selon le RSC, bon nombres de postes d'opérateurs non qualifiés sont pourvus par des femmes (près de X%, rapport de 2010)

L'entreprise s'engage dans le cadre de ce travail sur les qualifications à balayer chaque année l'ensemble des postes pour vérifier l'adéquation entre évolutions éventuelles et le positionnement au poste, ainsi que le statut des personnes sur le poste.

Ce point continuera d'être abordé lors des négociations obligatoires et donnera lieu à une discussion sur la définition d'une enveloppe spécifique pour les changements de coefficient, statut, etc... ».

« L'attention portera tout particulièrement sur le suivi de l'indicateur reflétant le temps passé dans les différents niveaux de qualification afin d'identifier, le cas échéant, les axes prioritaires d'amélioration ».

d-3 Favoriser l'accès du sexe sous-représenté à l'encadrement

« Communiquer auprès du sexe sous-représenté dans les fonctions d'encadrement ou décisionnelles de la société sur les différentes filières métiers existantes au sein de la société lors de réunions spécifiquement organisées »...

« Analyser, évaluer et gérer les compétences et les aptitudes formalisées notamment lors des entretiens annuels d'évaluation pour permettre de détecter la volonté et le potentiel du sexe sous-représenté de l'entreprise à assurer des fonctions d'encadrement ou décisionnelles ».

« Mise en œuvre de mesures d'accompagnement, de formation, de rencontres avec les salariés du sexe sous-représenté présents sur ces postes consécutivement au point précédent ».

« Favoriser l'accès à la filière expertise et à la filière d'encadrement de manière équitable entre les 2 sexes ».

« Une égalité de traitement entre les femmes et les hommes sera assurée au niveau des actions de formation qui préparent aux postes à responsabilité et de niveaux hiérarchiques supérieurs. Dans ce cadre, la proportion des femmes et des hommes admis(e)s à suivre ces formations devra être égale à la proportion éligible à l'accès à ce type de poste ».

« L'accent sera mis sur la formation technique et sur l'évolution des femmes vers l'encadrement et des postes à responsabilité. L'entreprise veillera à l'accès effectif des femmes à des actions de formation longues et/ou diplômantes dans la même proportion que celles dont bénéficient les hommes au sein de l'entreprise. Une attention particulière sera apportée au soutien des initiatives sur des formations qualifiantes notamment dans les premiers niveaux de qualification ».

d-4 Favoriser la mobilité professionnelle et celle du conjoint

« Proposer des solutions d'accompagnement ou d'aide à la mobilité de la cellule familiale dans le cadre de mobilités géographiques. Adapter nos conditions de mobilité nationales et internationales pour faciliter l'organisation de la vie familiale et la mobilité du conjoint ».

e) Sur le domaine de l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Ce thème, traité dans un peu plus d'un accord sur deux, s'adresse principalement aux parents avec 4 grandes catégories d'actions :

- Celles qui visent à accompagner les retours des congés liés à la parentalité. Peu de dispositions concernent l'amont ainsi que le congé parental proprement dit.

- Celles qui visent à faciliter l'articulation vie familiale/vie professionnelle en général (organisation spatio-temporelle, aide matérielle (crèche), aide financière),
- Des dispositions visant à favoriser la formation des parents (voir chapitre B plus haut),
- Peu de dispositions, comme dans d'autres secteurs d'activité, visant à éviter l'organisation de réunions tardives ou à favoriser le télétravail.

Remarque des partenaires sociaux

Les partenaires soulignent tout l'intérêt qu'il y a à prendre des dispositions concernant spécifiquement les pères, signifiant par là que les responsabilités familiales les concernent tout autant que les mères. Ils entendent aussi promouvoir les dispositions permettant d'informer en amont les bénéficiaires de congés parentaux sur leurs droits, souvent méconnus. Ils souhaitent également maintenir avec l'accord des intéressés le lien entre l'entreprise et le ou la bénéficiaire de congé parental. Ils constatent qu'une longue absence notamment liée au congé parental pose parfois des problèmes de réintégration et qu'il est nécessaire d'accompagner le retour au poste de travail.

e-1 Accompagner les retours des congés liés à la parentalité, plus rarement préparer les congés parentaux ou maintenir un lien pendant l'absence

Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation (L 1225-57 du code du travail).

Avenant du 30 juin 2009 art. 34 « durant les congés visés à l'art. 12 du présent accord, l'employeur communiquera au fur et à mesure de leur publicité au salarié qui en aura fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient l'intéressé ».

« Afin de faciliter le retour d'un congé de maternité, la salariée peut demander un entretien avec son employeur afin de d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son emploi d'origine ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle ».

« Un entretien individuel au retour du congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation avec le manager et le service RH est instauré ».

« Mise en place d'un processus de retour à l'emploi permettant aux salariés d'être au courant de l'ensemble des nouveaux outils, nouveaux interlocuteurs... dans le mois suivant le retour du salarié(e) ».

« Organiser des entretiens à la reprise du travail, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental, au cours desquels doivent être décidés une action de formation si nécessaire. Ces entretiens seront faits dans un délai d'un mois suivant le retour du salarié ».

« Au terme d'une absence de plus d'un an et afin d'optimiser la reprise du travail, notamment dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps complet d'un an ou plus, un entretien sera organisé par le responsable des ressources humaines. Cela permettra de faire un point sur les affectations possibles et les éventuels besoins en formation en découlant ».

« Un suivi spécifique des personnes concernées sera effectué par le service RH en lien avec la hiérarchie ».

« En matière de maintien de la couverture prévoyance, il sera demandé au salarié avant son départ en congé parental s'il souhaite continuer à bénéficier de la couverture dans les mêmes conditions que lorsqu'il est en activité sous réserve qu'il s'acquitte de la cotisation. A titre d'avantage l'employeur décide également de maintenir sa part de la cotisation. Dans ce cas le salarié devra s'acquitter mensuellement de la part salariale de la cotisation ».

« Proposer un entretien avec le Responsable hiérarchique et la RH avant et après congé de maternité et/ou congé parental d'éducation, sur demande du salarié afin de préparer le retour dans les meilleures conditions et anticiper les besoins de formation, changement de poste,... ».

e-2 S'engager sur le respect des droits des bénéficiaires de congés parentaux

L'article L 1225-57 du code du travail prévoit que le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.

« La société s'engage à ce que le congé de maternité, le congé de paternité, le congé d'adoption ou le congé parental d'éducation n'ait aucune incidence négative sur l'évolution professionnelle des salariés, en terme de rémunération, de formation, de gestion des carrières ».

« La société s'engage à ce que le congé de maternité, le congé de paternité, le congé d'adoption ou le congé parental d'éducation soit sans incidence sur la rémunération des salariés, de sorte qu'une augmentation générale de salaire intervient pendant cette période, les salariés de retour à leur poste de travail auront droit à une revalorisation de leur salaire ».

e-3 Apporter une aide à la garde des enfants

L'article 24 de l'accord national souligne l'intérêt d'examiner dans les entreprises et, le cas échéant, leur comité d'entreprise, l'opportunité de recourir au CESU préfinancé pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

L'article 25 encourage les comités d'entreprise à utiliser une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales ou culturelles, pour abonder les CESU.

« L'entreprise s'engage à réserver des places en crèches pour les salariés de l'entreprise ».

« L'entreprise s'engage à réserver des berceaux dans des crèches interentreprises ».

e-4 Favoriser l'exercice de la paternité en améliorant les conditions de prise du congé paternité

« Afin de favoriser la prise des congés de paternité, la Direction s'engage à maintenir la rémunération en versant un complément »

« Afin de pouvoir influencer positivement le positionnement familial de l'homme. L'entreprise allonge dans les mêmes conditions de prise en charge que le congé parental, la durée du congé paternité à 21 jours calendaires soit 3 semaines ».

e-5 Disposition sur le télétravail

« Mise en place d'un projet pilote sur l'évaluation de l'exercice d'une activité professionnelle à domicile pour une durée de 6 mois » [...] « Si ce projet est probant et validé par le comité de direction [...] l'entreprise pourrait être amenée à s'orienter vers un accord sur la mise en place du télétravail ».

f) Sur le thème de la rémunération

Rappelons que définir des actions dans ce domaine devient obligatoire à compter du 18 décembre 2012.

Des actions définies dans environ la moitié des accords antérieures à ce décret.

Les dispositions des accords visent à :

- Garantir l'égalité de traitement à l'embauche et prendre des mesures pour vérifier le respect de cette égalité de traitement,
- Ajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales,
- Assurer le maintien de la rémunération pendant le congé maternité et faire bénéficier les salariés à leur retour de congé parental des évolutions de rémunération,
- Dédier un budget spécifique à l'égalité professionnelle.

Remarque des partenaires sociaux

Le fait que cette question soit traitée dans plus de la moitié des accords est plutôt encourageant. Les accords régionaux du secteur rappellent systématiquement l'obligation d'égalité de rémunération. Les partenaires rappellent à cet égard l'importance du diagnostic et indiquent que la comparaison des rémunérations par catégorie professionnelle devrait bien souvent être complétée par une analyse plus fine par métier. Ils soulignent l'intérêt que constitue la mise en place d'un budget dédié à l'égalité de rémunération.

f-1 Garantir l'égalité de traitement dans les rémunérations à l'embauche et prendre des mesures pour vérifier le respect de cette égalité de traitement

Article L 3221-2 du code du travail : tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

« La société garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche entre les hommes et les femmes par la prise en compte des critères suivants : compétences, formation, expérience professionnelle et responsabilités confiées ».

« Réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue ».

f-2 Ajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales

« Lors des propositions d'augmentations individuelles, s'assurer que l'équité dans l'avancement des femmes et des hommes est respecté »

« Rappeler dans les notes de cadrage destinés aux managers, le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, carrières et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères non seulement professionnels mais aussi clairs, objectifs, mesurables et réalisables ».

Quelques accords prévoient des objectifs précis de réduction des écarts constatés ou qui pourront être constatés et les dispositions qui seront adoptées pour parvenir aux objectifs fixés. Citons :

« L'entreprise s'engage à identifier, examiner et résorber les écarts de salaires injustifiés. Pour cela, il conviendra de comparer, toutes choses égales par ailleurs, la différence de salaire entre les femmes et les hommes. Il s'agira de manière plus précise de comparer le salaire des femmes avec le salaire des hommes à même fonction, même expérience, même tranche d'âge et même position

dans le cadre d'un effectif significatif. La situation des salariés éligibles en situation d'écart d'au moins 7% fera l'objet d'un examen approfondi. En cas d'écart injustifié, les mesures visant à supprimer à terme cet écart seront définies et mises en œuvre ».

f-3 Assurer le maintien de la rémunération pendant le congé maternité. Faire bénéficier les salariés à leur retour de congé maternité ou de congé parental des évolutions de rémunération.

Article L 1225-26 : la rémunération est majorée à la suite du congé maternité des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés de la même catégorie professionnelle, ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise .

« La salariée ayant au moins un an de présence dans l'entreprise et bénéficiant d'un congé de maternité sera indemnisée pendant la durée de son arrêt de travail, en sus des indemnités versées par la Sécurité Sociale, afin d'assurer le maintien du salaire brut conventionnel ».

« La société s'engage à ce que le congé de maternité, le congé de paternité, le congé d'adoption ou le congé parental d'éducation soit sans incidence sur la rémunération des salariés, de sorte que si une augmentation générale de salaire intervient pendant cette période, les salariés de retour à leur poste de travail auront droit à une revalorisation de leur salaire ».

f-4 Dédier un budget spécifique à l'égalité professionnelle

« Dans le cadre de la NAO sur les salaires, un budget pouvant représenter jusqu'à 0,1% de la masse salariale (salaires de base) pourra être dédié à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ».

g) Sur le thème des conditions de travail

Les conditions de travail sont très rarement choisies comme domaine d'action (3 accords).

Remarque des partenaires sociaux

Les conditions de travail peuvent constituer un des freins à la mixité professionnelle. Dès lors l'action sur ce sujet est un levier important et l'amélioration des conditions de travail se fait au bénéfice de tous.

g-1 Améliorer les conditions de travail en général pour favoriser la mixité

« Les conditions de travail peuvent avoir pour effet de limiter l'accès des hommes ou des femmes à certains métiers [...] Il conviendra qu'une analyse puisse être effectuée par le médecin du travail et/ou un ergonomiste en liaison avec le service EHS et les membres du CHSCT ».

« Une mission d'amélioration des conditions de travail confiée à infirmière et à un membre du service HSE, désigné à cet effet. Ils veilleront, en liaison avec le CHSCT, le groupe de travail Document Unique, les responsables, en sollicitant les réseaux Anact, CARSAT, INRS, le service de santé au travail à promouvoir l'ergonomie des postes à l'occasion des travaux liés à des modifications ou des investissements, ainsi qu'à mettre en œuvre l'ensemble des moyens compatibles avec notre activité pour limiter les risques de TMS [...] Des mesures convenues dans l'accord relatif à la pénibilité, des mesures concrètes seront définies et menées à compter du 1^{er} trimestre 2012 ».

g-2 Améliorer les conditions de travail des femmes enceintes

L'article L 4152-2 du code du travail dispose que l'employeur propose à la salariée en état de grossesse médicalement constaté, venant d'accoucher ou allaitant, qui occupe un poste l'exposant à des risques déterminés par voie réglementaire (R 4152-1 et suivants du CT) , un autre emploi compatible avec son état de santé.

« Améliorer les conditions de travaux des femmes enceintes en protégeant leur santé : aménagement d'horaires (en particulier et sans perte de salaire) : à compte du début du 3^{em} mois de grossesse : sortie anticipée de 5 mn et 10 mn de pause par demie journée, de postes allègement de charges ».

g-3 Adapter la charge de travail des salariés à temps partiel

« Il sera porté attention : Au contenu, à la nature et à la charge des postes proposés »

« Lors du passage à temps partiel, un entretien aura lieu avec la hiérarchie et le responsable des ressources humaines pour adapter la charge de travail avec le temps partiel ».

IV. ANALYSE SPÉCIFIQUE DE THÈMES ISSUS DE LA CONFÉRENCE SOCIALE ET OBJETS DE L'EXPÉRIMENTATION EN MIDI-PYRÉNÉES

IV.1 Le travail à temps partiel

Les dispositions concernant le travail à temps partiel sont assez peu présentes dans ces accords. Il ne s'agit pas d'une thématique obligatoire de négociation et le secteur de la métallurgie est assez peu caractérisé par cette forme d'emploi.

Les dispositions existantes ont pour objectifs :

- De favoriser l'accès au temps partiel par une meilleure articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale,
- D'assurer l'égalité d'accès des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein à la formation, à l'évolution professionnelle et la carrière,
- D'informer les salariés à temps partiel de leurs droits ou les améliorer.
- Veiller aux conditions de travail,
- De favoriser l'accès du temps plein aux salariés à temps partiel subi : les dispositions en ce sens restent l'exception.

La question du temps partiel non choisi ne parait pas être une problématique importante pour ce secteur.

Remarque des partenaires sociaux

Toutefois, les salarié-e-s travaillant à temps partiel peuvent être confronté-e-s à des difficultés de parcours professionnels. Les partenaires sociaux veilleront au respect de leurs droits.

a. Favoriser l'accès au temps partiel pour favoriser l'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

« Faciliter le passage à temps partiel, l'entreprise s'engage à accepter 80% des demandes des salariés ayant des enfants de moins de 6 ans, jusqu'à 12 ans en cas de handicap lourd ».

« L'entreprise s'efforcera de répondre favorablement aux demandes quant à l'accès au temps partiel tant pour les femmes que pour les hommes ».

« Le temps partiel choisi pourra être refusé uniquement pour des raisons impératives de service, toutes les demandes formulées seront communiquées et feront l'objet d'un suivi par les parties signataires ».

« L'entreprise s'attache à favoriser le passage à temps partiel, hors congé parental, pour les personnes qui le souhaitent et qui ont à charge des enfants de moins de 16 ans ».

b. Assurer l'égalité d'accès des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein à la formation, à l'évolution professionnelle et la carrière

Article L 3123-1 du code du travail : le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

« Veiller à ce que soient proposées des formations aux salariés à temps partiel, dans les mêmes conditions que le salariés à temps complet ».

« L'entreprise veille à un équilibre pour le développement professionnel de chacun dans le cadre de l'évolution de l'entreprise. Une attention particulière sera portée aux salariés à temps partiel dans le domaine de la formation. L'entreprise mettre tout en œuvre pour respecter un délai suffisant pour les convocations et ce afin de respecter l'équilibre vie professionnelle, vie privée ».

« Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein ».

« Il sera porté attention à l'application des mêmes règles en matière d'évolution de carrière et d'accès à la formation que pour les salariés à temps plein ».

c. Informer les salariés à temps partiel de leurs droits ou les améliorer, veiller aux conditions de travail

« Faire connaître le dispositif du temps partiel et informer sur les cotisations »,

« Rappel de la possibilité de cotiser à temps plein pour les salariés à temps partiel ».

« Les salariés travaillant à temps partiel acquièrent des droits au DIF sans prorata temporis »

« Il sera porté attention : au contenu, à la nature et à la charge des postes proposés ».

« Lors du passage à temps partiel, un entretien aura lieu avec la hiérarchie et le responsable des ressources humaines pour adapter la charge de travail avec le temps partiel ».

d. Favoriser l'accès du temps plein aux salariés à temps partiel subi

Article L 3123-8 : les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

« Lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications requises et qui en font la demande ».

IV.2 La mixité professionnelle : un sujet abordé dans la majorité des accords dans plusieurs domaines d'action

Le traitement de la mixité révèle 2 enjeux majeurs dans ce secteur d'activité :

- Le respect de la réglementation en matière de non discrimination et d'égalité de traitement concernant tous les domaines de l'entreprise (embauche, formation, rémunération, évolution professionnelle),
- Les difficultés à parvenir à une répartition équilibrée des hommes et des femmes ou tout du moins une meilleure répartition dans l'ensemble de l'entreprise ou dans les différents métiers.

Un constat assez général propre au secteur d'activité malgré la faiblesse des effectifs féminins :
« La proportion d'effectif féminin varie peu depuis de nombreuses années et se situe aux environs de 30% contre un chiffre de 20% dans la métallurgie depuis plus de 20 ans. Par contre, on peut constater que le taux d'embauche féminin est en dessous des 30% ce qui ne permet pas un renouvellement équilibré ».

a. Des causes souvent attribuées à des facteurs externes à l'entreprise

Cette proportion faible est souvent attribuée à des causes générales se situant en amont de l'entreprise : *« Les déséquilibres structurels constatés au sein de l'entreprise peuvent venir du déséquilibre des candidatures du fait de l'orientation scolaire » ...*

Ou parfois à des causes concernant l'ensemble de la branche ou de l'industrie : *« Il tient également aux conditions de travail souvent difficiles dans la métallurgie et manque d'attraction de l'industrie en général ».*

b. Certains diagnostics plus approfondis...

« La sous-représentation peut s'expliquer au-delà des stéréotypes de genre par une méconnaissance des différents métiers techniques »...

c.... qui vont conduire à des conclusions en termes d'action :

« Les conditions de travail peuvent avoir pour effet de limiter l'accès des hommes ou des femmes à certains métiers... Il conviendra qu'une analyse puisse être effectuée par le médecin du travail et/ou un ergonomiste en liaison avec le service EHS et les membres du CHSCT ».

d. Des engagements des entreprises en faveur de la mixité qui reposent parfois sur une motivation

« La mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, d'enrichissement individuel et collectif, de cohésion sociale et d'innovation ».

e. Des engagements qui portent surtout sur le recrutement, parfois sur la promotion ou la formation (voir l'analyse thématique ci-dessus), exceptionnellement sur les conditions de travail.

f. Des objectifs de degrés divers

Dans le but de favoriser la mixité professionnelle, une partie des actions garantit un accès aux différentes mesures proportionnel à la part de chaque sexe dans l'entreprise. D'autres accords affichent une priorité d'accès à certaines mesures pour le sexe sous-représenté.

Au terme des dispositions de l'article L1142-4 du code du travail, les dispositions des articles L 1142-1 et L 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;

2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;

3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

g. Un accès aux mesures et dispositifs proportionnel à la part de chaque sexe dans l'existant

La plupart des accords considèrent qu'il faut assurer une proportion d'hommes et de femmes dans l'accès aux mesures et dispositifs et notamment en termes d'embauche, équivalente à celle de la proportion d'hommes et de femmes dans l'entreprise ou dans la catégorie.

« Le pourcentage d'embauches d'un même sexe doit refléter celui des candidatures reçues ».

« La proportion de femmes et d'hommes admis à suivre les actions de formation qui préparent aux postes de responsabilité et de niveaux hiérarchiques supérieurs devra être égale à la proportion de population éligible à l'accès à ce type de poste ».

h. Une priorité d'accès au sexe sous représenté

Quelques accords considèrent qu'il faut donner une priorité aux femmes compte tenu de leur sous-représentation pour l'accès à certains postes et inversement pour les hommes pour l'accès à d'autres postes.

« Dans le cadre de la mobilité professionnelle la mixité dans les métiers et les niveaux de qualification suppose, en fonction des candidatures proposées et à compétences égales, d'intégrer davantage de femmes dans les métiers et niveaux d'emplois majoritairement occupés par les hommes et inversement ».

« L'accès prioritaire est donné aux femmes qui demanderont une formation dans les métiers traditionnellement occupés par les hommes et inversement ».

IV.3 La lutte contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires de congés parentaux

Ce sujet est traité dans la majorité des accords :

- En termes de mesures accompagnant la réintégration des bénéficiaires de congés parentaux (entretiens, formation)

- En termes de droits notamment en matière de rémunération
- La question de l'éloignement de l'emploi proprement dit des bénéficiaires de congés parentaux est peu ou pas traitée.

V. LES PUBLICS CONCERNES

Les actions peuvent aussi être examinées sous l'angle de la population qu'elles visent :

L'ensemble de la collectivité de travail : la très grande majorité des dispositions s'adressent à l'ensemble de la collectivité de travail : hommes et femmes.

Les parents pour les mesures visant à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité; de cette façon l'entreprise signifie que cette prise en charge est bien de la responsabilité des parents quel que soit leur sexe.

Les seuls hommes pour quelques accords qui prévoient certaines actions pour favoriser cette articulation dans le but clairement exprimé de favoriser une plus grande prise en charge de leur part des responsabilités familiales ; ces actions restent circonscrites au sujet du congé paternité.

Les femmes en tant que sexe sous-représenté dans la métallurgie pour certaines dispositions concernant la mixité (embauche, formation, promotion).

Enfin certaines dispositions visent des fonctions spécifiques :

L'encadrement avec deux types d'actions : des actions de sensibilisation ou de formation sur les stéréotypes, sur les critères de qualification ou de promotion professionnelle, et dans le domaine de l'évolution professionnelle, des actions visant en particulier à agir sur les inégalités d'accès aux postes de cadres.

Quelques accords prévoient que la diversité et l'égalité professionnelle seront des critères d'évaluation de l'encadrement.

Les institutions représentatives du personnel : quelques accords donnent comme axe de progrès la mixité dans ces instances. Un accord prévoit la possibilité de formation sur l'égalité pour les représentants du personnel.

VI. LES DISPOSITIONS PRISES POUR LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS

Rappelons qu'un point annuel de la mise en œuvre des accords est prévu dans le décret du 11 juillet 2011 dans le cadre de la présentation du rapport annuel au CE (art R 2323-9 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés et R 2323-12 pour les entreprises de plus de 300 salariés).

Le plan d'action doit comprendre :

« Des 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 accord collectif ou de manière unilatérale. Évaluation du niveau

de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explication sur les actions prévues et non réalisées. La définition d'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 et l'évaluation de leur coût ».

Remarque des partenaires sociaux

Un suivi de l'accord doit être fait annuellement devant le CE : les partenaires considèrent que cette disposition devrait être rappelée dans les accords. Ils entendent aussi valoriser le rôle de la commission égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 200 salariés, qui pourrait être désignée comme instance de suivi de l'accord dans ces entreprises.

Quelques accords comprennent des dispositions pour assurer leur mise en œuvre :

A qui et selon quelle fréquence est confié le suivi ?

- Soit le suivi est confié à la commission égalité professionnelle du CE (obligatoire dans les entreprises de plus de 200 salariés soit au CE lui-même dans les plus petites entreprises).
- « *La commission emploi formation sera chargée d'examiner la cartographie des métiers* »
- « *La commission centrale égalité professionnelle examinera les problématiques locales afin d'envisager les éventuelles actions..* »
- « *Le bilan est réalisé une fois par an à l'occasion d'une séance ordinaire du comité d'entreprise* »

- Soit une commission spécifique de suivi de l'accord est instituée et son rôle précisé
- « *Un bilan des actions sera réalisé annuellement par la commission de suivi* »
- « *Une commission spécifique est instituée. Elle se réunit une fois par an et a pour mission de :*
 - *Réaliser le bilan de l'application du présent accord,*
 - *Suivre l'avancement des actions au regard des objectifs fixés et de leurs impacts sur la situation,*
 - *Effectuer des propositions* ».

- Dans certaines grandes entreprises, il est prévu que les instances de suivi de l'accord et celles du CE assurent le suivi de l'accord de manière complémentaire
- « *La commission de suivi aura lieu après les réunions de la commission égalité professionnelle... visant à étudier le rapport de la situation comparée. Elle s'appuiera sur les travaux et les conclusions de la commission égalité* ».

- Si certains accords prévoient des mesures ayant des incidences financières, aucun accord ne prévoit l'évaluation du coût de ces mesures prévues.

- Un accord prévoit la mise en place d'un référent égalité et explicite sa mission sans préciser cependant les moyens dont il disposera.

ANNEXE 1

Diagnostic régional pour l'ensemble des secteurs professionnels – DIRECCTE

La scolarisation : Les souhaits d'orientation exprimés en terminale pour leur cursus après bac :

Les filles privilégient les filières : paramédical, sciences humaines et sociales, arts-lettres-langues, métiers d'art, services, droit-économie-gestion.

Au contraire, le secteur de la production, les formations d'ingénieur, les filières scientifiques et le secteur du sport ne recueillent qu'une faible minorité de vœux de la part des jeunes filles.

Taux d'emploi : source Insee - recensement 2009

	hommes	femmes	ensemble
taux d'emploi en Midi-Pyrénées	68,0%	60,5%	64,3%
<i>taux d'emploi en France métropolitaine</i>	<i>67,9%</i>	<i>59,9%</i>	<i>63,8%</i>

Taux d'emploi à temps partiel

	hommes	femmes	ensemble
taux d'emploi à temps partiel en Midi-Pyrénées	7,2%	30,2%	18,1%

L'emploi précaire : CDD

	hommes	femmes	ensemble
taux de CDD en Midi-Pyrénées	6,6 %	11,2 %	8,7%

L'emploi précaire : l'intérim

	20 à 24 ans	25 à 39 ans	40 à 54 ans	55 à 64 ans	Ensemble
Midi-Pyrénées	26,3%	28,0%	31,0%	27,6%	28,1%

Les écarts de rémunération : différentiel de rémunération F/ H (temps complet)

	Midi-Pyrénées	France métropolitaine
Ensemble	-19,7%	-19,6%
Cadres	-20,4%	-21,1%
Professions intermédiaires	-11,2%	-10,9%
Employés	-18,9%	-20,2%
Ouvriers qualifiés	-9,5%	-11,9%
Ouvriers non qualifiés	-13,7%	-12,4%

ANNEXE 2

Liste des sigles utilisés

- ▶ ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.
- ▶ BTP : Bâtiment Travaux Publics.
- ▶ CARSAT : Caisse Assurance Retraite et Santé Au Travail.
- ▶ CDD : Contrat à Durée Déterminée.
- ▶ CDI : Contrat à Durée Indéterminée.
- ▶ CE : Comité d'Entreprise.
- ▶ CFDT : Confédération Française et Démocratique du Travail.
- ▶ CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement - Confédération générale des cadres.
- ▶ CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.
- ▶ CGT : Confédération Générale du Travail.
- ▶ FO : Force Ouvrière.
- ▶ CHSCT : Commission Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.
- ▶ CESU : Chèque Emploi Service Universel.
- ▶ DADS : Déclaration Annuelles des Données Sociales
- ▶ DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
- ▶ DIF : Droit Individuel à la Formation.
- ▶ DIRECCTE : Direction de Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.
- ▶ DRDFE : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité.
- ▶ EHS : Environnement, Hygiène, Sécurité.
- ▶ GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
- ▶ INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité.

- ▶ MIDACT : Midi-Pyrénées Amélioration des Conditions de Travail. Association Régionale du réseau Anact
- ▶ NAO : Négociation Annuelle Obligatoire
- ▶ ORSE : Observatoire de la Responsabilité Sociale des Entreprises
- ▶ RH : Ressources Humaines.
- ▶ TMS : Troubles Musculo-Squelettiques.
- ▶ UIMM : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie.

ANNEXE 3

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Synthèse

Le « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif, pour aider au financement d'un plan d'actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesures permettant d'améliorer la mixité des emplois. Ce contrat vise ainsi à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Ce contrat peut, notamment, aider au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.

A savoir

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en place par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011, en vigueur depuis le 9 décembre 2011. Ce nouveau dispositif opère la fusion des deux dispositifs existants précédemment : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois ; les contrats pour l'égalité professionnelle conclus avant le 9 décembre 2011 continuent de produire leurs effets jusqu'à leur terme.

Les conditions de mise en œuvre de ce contrat font l'objet d'une présentation détaillée dans la Circulaire du 17 février 2012 citée en référence, à laquelle on pourra utilement se reporter.

Quelles sont les entreprises concernées ?

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des employeurs de droit privé sans condition de seuil d'effectif, et notamment aux sociétés civiles, commerciales, coopératives, aux associations, aux entreprises de travail temporaire conformément à l'article L. 1141-1 du code du travail qui définit le champ d'application des articles du code relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est applicable aux organisations professionnelles en tant qu'employeur, pour leurs salariés.

Même s'il peut également s'appliquer aux personnes publiques employant du personnel dans les conditions de droit privé, le secteur privé constitue la cible privilégiée de ce dispositif.

Le contrat est conclu entre l'État et l'employeur, après avis des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national implantées dans l'entreprise si elles existent. Un modèle de contrat figure en annexe de la circulaire du 17 février 2012 citée en référence.

Il ne peut intervenir qu'après :

1. Soit la conclusion d'un accord collectif de travail comportant des actions exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
2. Soit l'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle ;
3. Soit l'adoption d'une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

La demande de contrat doit être faite par la direction de l'entreprise qui doit constituer un dossier dont la composition figure en annexe de la Circulaire du 17 février 2012 citée en référence.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est conclu au nom de l'État par le préfet de région. Si son champ d'application excède le cadre régional, le contrat est conclu par le ministre chargé des droits des femmes. La procédure (instruction de la demande, décision, etc.) fait l'objet d'une présentation détaillée dans la Circulaire du 17 février 2012 citée en référence.

Quel est le contenu du contrat ?

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise :

1. L'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur ;
2. Le montant de l'aide de l'État et ses modalités de versement (voir précisions ci-dessous) ;
3. Les modalités d'évaluation et de contrôle de la réalisation des engagements souscrits.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes trouve son fondement dans l'article L. 1142-4 du code du travail qui autorise des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait dont font l'objet les femmes, par des mesures réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, et de l'amélioration des conditions de travail.

Quelles sont les bénéficiaires et les actions éligibles ?

► Bénéficiaires

Seules des femmes peuvent bénéficier des actions éligibles. Cependant, les actions de sensibilisation peuvent s'adresser également aux hommes. Par ailleurs, comme le précise la Circulaire du 17 février 2012 citée en référence, les actions en faveur de l'égalité professionnelle qui sont éligibles bénéficient directement à une ou plusieurs femmes, mais elles profitent en réalité à l'ensemble des salariés. C'est le cas bien évidemment quand il s'agit d'améliorer les conditions d'exercice physique du poste pour favoriser la mixité des emplois. Mais plus généralement, les actions en faveur de l'égalité professionnelle procèdent d'une plus grande équité sociale, et favorisent une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ce qui, in fine, bénéficie à l'ensemble de la collectivité de travail.

La ou les femmes directement concernées par des actions éligibles peuvent être demandeuses d'emploi ou déjà salariées de l'entreprise, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification. Leur contrat de travail doit être à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois ; elles peuvent aussi être en mission d'intérim d'au moins 6 mois.

► Actions éligibles

Sont éligibles les actions prises dans le domaine de l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'embauche, la formation, la promotion, ou l'amélioration des conditions de travail.

Il doit s'agir d'actions exemplaires dans le cadre d'un accord collectif ou à défaut d'un plan d'action, ou d'actions en faveur de la mixité des emplois.

Les actions éligibles sont donc très diverses : il peut s'agir d'actions individuelles ou collectives, portant sur une thématique précise de l'égalité professionnelle ou sur plusieurs, qu'il s'agisse de

favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes ou leur promotion dans l'entreprise. Sur la nature de ces actions, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire du 17 février 2012 citée en référence.

Quelle est la nature des engagements pris par l'employeur ?

► Nature des engagements

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise l'objet et la nature des engagements souscrits par l'employeur. Ceux-ci doivent avoir pour but de contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou l'établissement, ou de contribuer à développer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures mentionnées ci-dessus : sensibilisation, embauche, formation, etc.

En cas de non-respect du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'entreprise, l'aide de l'État mentionnée ci-dessous fait l'objet d'un ordre de reversement.

► Suivi et évaluation

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont régulièrement informés de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le compte rendu de l'exécution des engagements souscrits par l'employeur dans le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est adressé au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au chargé de mission départemental aux droits des femmes et à l'égalité.

Au terme du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une évaluation des engagements souscrits et des mesures concrètes mises en œuvre est réalisée sous la responsabilité de l'employeur signataire du contrat. Cette évaluation est transmise à la DIRECCTE et au chargé de mission départemental aux droits des femmes et à l'égalité.

Quelle est l'aide financière de l'État ?

La participation financière de l'État aux dépenses directement imputables à la réalisation du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déduction faite de la TVA, est calculée dans la limite maximale d'un pourcentage variable selon la nature et le contenu des actions :

- 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ;
- 30 % des dépenses de rémunération exposées par l'employeur pour les salariés bénéficiant d'actions de formation au titre et pendant la durée de la réalisation du plan pour l'égalité professionnelle. Sont exclues de l'aide éventuelle les augmentations de rémunérations, quelles qu'en soient les modalités, acquises par les salariés du fait de la réalisation du plan ;
- 50 % des autres coûts.

Cette aide de l'État n'est pas cumulable avec une aide publique ayant un objet identique. Il n'est donc pas possible, par exemple, de la cumuler avec celle associée à un contrat aidé qui se traduit déjà par une aide publique à la formation. En revanche, le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est cumulable avec un contrat aidé pour le financement de mesures d'aménagement des locaux ou du poste de travail et des actions internes d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour le bénéfice de l'aide financière, les actions en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée et des salariés intérimaires sont prises en compte lorsque leur contrat, ou la durée de leur mission, est d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

ANNEXE 4

Rapport au Comité d'Entreprise pour les entreprises des moins de 300 salariés

I. — Activité et situation financière de l'entreprise

1° Données chiffrées.	a) Chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés ;
	b) Résultats d'activité en valeur et en volume ;
	c) Transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales ;
	d) Situation de la sous-traitance ;
	e) Affectation des bénéfices réalisés ;
	f) Aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'Union européenne, l'Etat, une collectivité territoriale, un de leurs établissements publics ou un organisme privé chargé d'une mission de service public, et leur utilisation. Pour chacune de ces aides qui entre dans le champ d'application de l'obligation mentionnée à l'article R. 2323-9-1, le rapport indique la nature de l'aide, son objet, son montant, les conditions de versement et d'emploi fixées, le cas échéant, par la personne publique qui l'attribue et son emploi ;
	g) Investissements ;
	h) Evolution de la structure et du montant des salaires.
2° Autres informations.	a) Perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir ;
	b) Mesures envisagées pour l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des équipements ;
	c) Mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation ;
	d) Incidence de ces mesures sur les conditions de travail et d'emploi.

II. — Evolution de l'emploi, des qualifications et de la formation

1° Données chiffrées.	a) Données générales : — Evolution des effectifs retracée mois par mois ; — Répartition des effectifs par sexe et par qualification ;
	b) Données par types de contrat de travail : — Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ; — Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ; — Nombre de salariés temporaires ; — Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; — Nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ; — Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans ;
	c) Données sur le travail à temps partiel : — Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ; — Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.
2° Données explicatives.	Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure.

3° Prévisions en matière d'emploi.	<p>a) Prévisions chiffrées en matière d'emploi ;</p> <p>b) Indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ;</p> <p>c) Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.</p>
4° Situation comparée des femmes et des hommes.	<p>a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de 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 ;</p> <p>b) Plan d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues
5° Travailleurs handicapés.	<p>a) Actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;</p> <p>b) La déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5 à l'exclusion de la liste mentionnée au 1° de l'article R. 5212-2 est jointe au présent rapport.</p>

ANNEXE 5

I. — Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (+300 salariés)

1° Conditions générales d'emploi.	<p>a) Effectifs :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; — Age moyen par catégorie professionnelle ;
	<p>b) Durée et organisation du travail :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; — Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;
	<p>c) Données sur les congés :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Répartition par catégorie professionnelle ; — Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;
	<p>d) Données sur les embauches et les départs :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; — Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
	<p>e) Positionnement dans l'entreprise :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
	<p>f) Promotion :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; — Durée moyenne entre deux promotions.
	<p>g) Ancienneté :</p> <p>Données chiffrées par sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2° Rémunérations.	Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : — Eventail des rémunérations ; — Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ; — Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
3° Formation.	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
4° Conditions de travail.	Données générales par sexe : Répartition par poste de travail selon : — L'exposition à des risques professionnels ; — La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

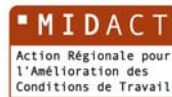
II. — Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés.	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : — Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : — Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; — Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
	c) Services de proximité : — Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; — Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

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. Évaluation 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. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues

Cette analyse a été réalisée par : la DIRECCTE, la DRDFE (Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité) et le MIDACT



avec le concours des partenaires sociaux de la branche métallurgie en Midi-Pyrénées



et dans le cadre de l'expérimentation menée en Midi-Pyrénées « territoire d'excellence » conduite par l'ensemble des partenaires ci-dessous.

