

L'Aract Pays de la Loire et la Direccte proposent de mettre à la disposition des entreprises des Pays de la Loire, un document qui recense les étapes et outils nécessaires pour le déploiement d'une démarche égalité professionnelle femmes-hommes. Cette démarche est structurée autour de l'index et de l'accord égalité professionnelle.

Ce document ressource a pour objectif de rendre accessible les différents outils afin de faciliter la réalisation des 5 étapes de la démarche égalité professionnelle, dans un souci d'opérationnalité et de simplicité.

Rappel des obligations

Les principes d'égalité professionnelle femmes-hommes concernent toutes les entreprises, quels que soient leur taille et secteur d'activité. Les principes de non-discrimination, d'égalité de rémunération et de formalisation d'objectifs visant à l'égalité professionnelle sont notamment décrits dans le Code du Travail.

Les obligations de négocier un accord sur l'égalité professionnelle s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit leur taille, dès lors qu'elles comptent une ou plusieurs sections syndicales. Quant aux autres entreprises, l'obligation d'être couverte par un accord ou plan d'action s'applique à partir de 50 salariés.

Pour arriver à cet accord ou plan d'action, les entreprises doivent mener 5 étapes :

Concevoir la démarche
Faire le diagnostic
Élaborer une stratégie d'action
Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle
Pérenniser

Un focus sur **l'index égalité professionnelle** vous est proposé en fin de document

Pour accéder aux outils, il vous suffit de cliquer sur les intitulés des documents (textes colorés)



CONCEVOIR LA DÉMARCHE

Je veux sensibiliser mon entreprise

« Pour s'assurer d'une analyse et d'un plan d'action de qualité, il est important de prendre conscience des inégalités professionnelle femmes - hommes en entreprise en dépassant les stéréotypes de genre et les représentations de métiers . »

Comment aborder le sujet égalité professionnelle avec mes collaborateurs ?

Un quiz à faire avec votre équipe / groupe de travail :
Quiz « Égalité professionnelle & conditions de travail »

Et concrètement quelles actions peuvent être mises en place ?

Un guide à télécharger :
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : et concrètement comment fait-on ?

Comment convaincre mes collaborateurs de l'intérêt de cette démarche ?

Un module e-learning pour se former à l'égalité professionnelle (définition, enjeux et lien avec les conditions de travail) :
E-learning sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

CONCEVOIR LA DÉMARCHE

Je veux comprendre la démarche égalité professionnelle

« La mise en avant d'exemples génériques et concrets d'actions permet de rendre la thématique de l'égalité professionnelle femmes - hommes plus abordable pour les acteurs de l'entreprise. Ces éléments existent sur différents supports. »

Comment s'engager dans une démarche égalité femmes-hommes ? Quelles sont les étapes ?

J'ai besoin d'exemples concrets

Un guide à télécharger :

Égalité femmes-hommes : mon entreprise s'engage - pages 28 à 51

Trois films à regarder, présentant les enjeux, la démarche et des exemples de pistes d'actions :

Exemples d'entreprises : Pasino, Mondial Relay et Cabre

Je veux saisir les enjeux de la démarche égalité professionnelle

« Les arguments et les exemples ne manquent pas pour montrer que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut contribuer à améliorer l'attractivité de l'entreprise, les conditions de travail pour tous et l'efficacité de l'organisation. Les enjeux sont multiples, les portes d'entrées pour travailler sur la thématique également. »

Pourquoi s'engager dans une démarche égalité femmes-hommes ?
Quels arguments ? Quels enjeux ?

Quelles inégalités existe-t-il entre les femmes et les hommes en matière de conditions de travail ?

Quels sont les avantages de la mixité en entreprise ?

Que dit la loi ? Quelles sont mes obligations ?

L'index de l'égalité femmes-hommes

Deux guides à télécharger :

Égalité femmes-hommes : mon entreprise s'engage - pages 12 à 25

L'égalité professionnelle : repères pour agir

Un article à consulter :

Égalité professionnelle : les enjeux

Un guide à télécharger :

La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance

Un article à consulter :

Les obligations des entreprises

Deux articles à consulter, l'index à télécharger :

Présentation de l'index de l'égalité professionnelle

Index de l'égalité : questions/réponses

FAIRE LE DIAGNOSTIC

Je veux faire un diagnostic chiffré et expliquer les écarts en matière d'égalité professionnelle

« Souvent réalisé à la va-vite, le diagnostic égalité professionnelle femmes - hommes est pourtant une étape essentielle pour le déploiement d'une démarche égalité professionnelle efficace. Il permet d'analyser les écarts de situation et de proposer un plan d'action adapté à l'entreprise. Des outils existent pour faciliter sa réalisation. »

Comment réaliser ce diagnostic et comprendre les écarts constatés ?

Deux outils :

Un simulateur en ligne (Index de l'égalité professionnelle)

Un outil à télécharger (Accord égalité professionnelle)

ÉLABORER UNE STRATÉGIE D'ACTION

Je veux réduire les écarts constatés dans le diagnostic

« Passer du diagnostic à l'action demande une prise de recul et souvent une aide pour se fixer des priorités d'actions et des objectifs atteignables dans un calendrier réaliste. Les actions prioritaires peuvent ensuite être mise en relation avec des indicateurs chiffrés et des jalons de progressions. »

Suite au diagnostic comment définir mes priorités et mes objectifs ?

Outil d'autodiagnostic à réaliser en ligne :
Outil : j'ai fait une analyse chiffrée, et après ?

Comment construire une stratégie d'actions ?

Un article à consulter avec des outils à télécharger :
L'outil pour réaliser son diagnostic égalité professionnelle - partie 3

Et concrètement quelles actions peuvent être mises en place ?

Un guide à télécharger :
Égalité femmes-hommes : mon entreprise s'engage - pages 35 à 47

Je présente un score inférieur à 75 point pour l'Index de l'égalité professionnelle

les mesures de rattrapage doivent être prises :
Mesures correctives - voir «5 actions correctives»

NÉGOCIER UN ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Je veux établir un accord ou à défaut un plan d'action unilatéral

« La négociation sur l'égalité professionnelle s'appuie sur les données issues du diagnostic et les actions prioritaires. Un engagement des instances représentatives du personnel au plus tôt de la démarche permet d'éviter les désaccords. »

Comment préparer la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle ?

Un article à consulter pour préparer la négociation, une trame d'accord pour aider à la rédaction et le plan d'action unilatéral en cas de désaccord
Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle

PÉRENNISER

Je veux suivre et promouvoir les actions retenues

« Des modalités de suivi des actions en faveur de l'égalité femmes - hommes doivent permettre des bilans et des évaluations des actions prioritaires, au regard d'indicateurs précis. Il est également primordial de pouvoir communiquer en interne sur ces bilans d'étapes et encourager la poursuite des objectifs fixés. »

Comment garantir la réussite des actions menées ?

Un article à consulter avec des outils à télécharger :
Pérennisation

Comment faire le suivi de la démarche ?

Un article à consulter avec des outils à télécharger :
Outil de pilotage dynamique

Aract Pays de la Loire
Pierre Grimaud - Chargé de mission
p.grimaud@anact.fr

Direccte Pays de la Loire
Anne-Laurence Lemasson - Coordination régionale
pdl.ega-pro@direccte.gouv.fr

FOCUS INDEX ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Plus de 46 ans après l'inscription dans la loi du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », les salaires des femmes sont toujours, pour le même travail, inférieurs de 9 % à ceux des hommes.

Annoncé le 22 novembre 2018, l'**index de l'égalité professionnelle** doit proposer la réduction de ces inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Cet index permet de passer à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et non plus simplement une obligation de moyens.

L'obligation de publication de la note de l'index et sa communication à l'Inspection du travail et au Comité social et économique concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1^{er} mars 2019, celles de plus de 250 salariés à compter du 1^{er} septembre ; celles d'au moins 50 salariés à partir du 1^{er} mars 2020.

Ainsi, **au 1^{er} mars 2020, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés devront calculer et publier chaque année cet index et prendre des mesures correctives s'il révèle des disparités salariales entre les femmes et les hommes.**

L'Index, sur 100 points, se calculera à partir de 4 à 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise :

de 50 à 250 salariés

+ de 250 salariés

L'écart de salaire femmes-hommes

40 points

L'écart de salaire femmes-hommes

Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité

15 points

Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité

Parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations

10 points

Parité entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les augmentations de salaires des femmes par rapport aux hommes, qu'elles soient liées à des promotions ou des augmentations individuelles

35 points

20 points

L'écart de répartition des augmentations individuelles

15 points

L'écart de répartition des promotions

Pour accéder aux outils, il vous suffit de cliquer sur les intitulés des documents (textes colorés)



Présentation de l'index de l'égalité

Présentation de la méthodologie et des indicateurs

Que disent les textes législatifs ?

Connaître le décret d'application

Compléter le simulateur de calcul

Mesurer en toute transparence les écarts de rémunération

Questions / Réponses sur l'index

Résoudre les éventuelles difficultés d'application et avoir des réponses aux questions les plus fréquentes

Comment transmettre l'index à l'inspection du travail ?

Pour accéder au formulaire de transmission