

Atelier 2 : Négocier l'égalité professionnelle dans l'entreprise

Animé par :

**Bernadette VAN EECKHOUTTE - Chargée de mission
Aract Hauts-de-France**

Point sur la réglementation en matière de négociation sur l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Philippe SUCHODOLSKI, Directeur Adjoint du Travail
Direccte Hauts-de-France

N.A.O: égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

L'accord ou le P.A se structure en 2 parties

1- Une partie de diagnostic pour objectiver la situation de l'entreprise

- Diagnostic et analyse de la situation F/H par catégorie
- Une analyse des écarts de salaire et du déroulement de carrière

➔ **Il s'agit des informations de la B.D.E.S**

2- Une partie pour répondre aux problématiques posées par le diagnostic

Chaque domaine d'action choisi doit répondre au tryptique
Objectif de progression ➔ Action ➔ Indicateur chiffré

9 domaines de négociation

4 domaines si + de
300 salariés-es

3 domaines si – de
300 salariés-es

- embauche
- formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- classification
- Condition de travail
- sécurité et santé au travail
- **Rémunération effective** [Domaine obligatoire]
- Articulation activité professionnelle et vie personnelle

➤ La pénalité

Jusqu'à 1% de la masse salariale par mois
non couvert

➤ Le rescrit

Permet d'obtenir l'avis de la Direccte sur la
conformité ou non de votre accord.

Faire le lien entre Qualité de Vie au Travail, Conditions de Travail et Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes

**Bernadette VAN EECKHOUTTE, Chargée de mission
Aract Hauts-de-France**

Qui sommes nous ?

- **Association loi 1901**

Conseil d'administration paritaire : des représentants des organisations d'employeurs et de salariés

- Fusion au 1^{er} janvier 2017 de l'Aract NPDC et du CESTP Picardie (21 salarié.e.s)
- Actions qui visent à améliorer conjointement les conditions de travail et la performance des organisations
- Zone d'intervention régionale
- Partenariats multiples (Direccte, DRDFE, CARSAT, CCI, SST, ...)
- Appartenance au réseau Anact-Aract (17 Aract)

Des liens étroits entre Conditions de Travail et Egalité Professionnelle

Santé au travail

Egalité
professionnelle

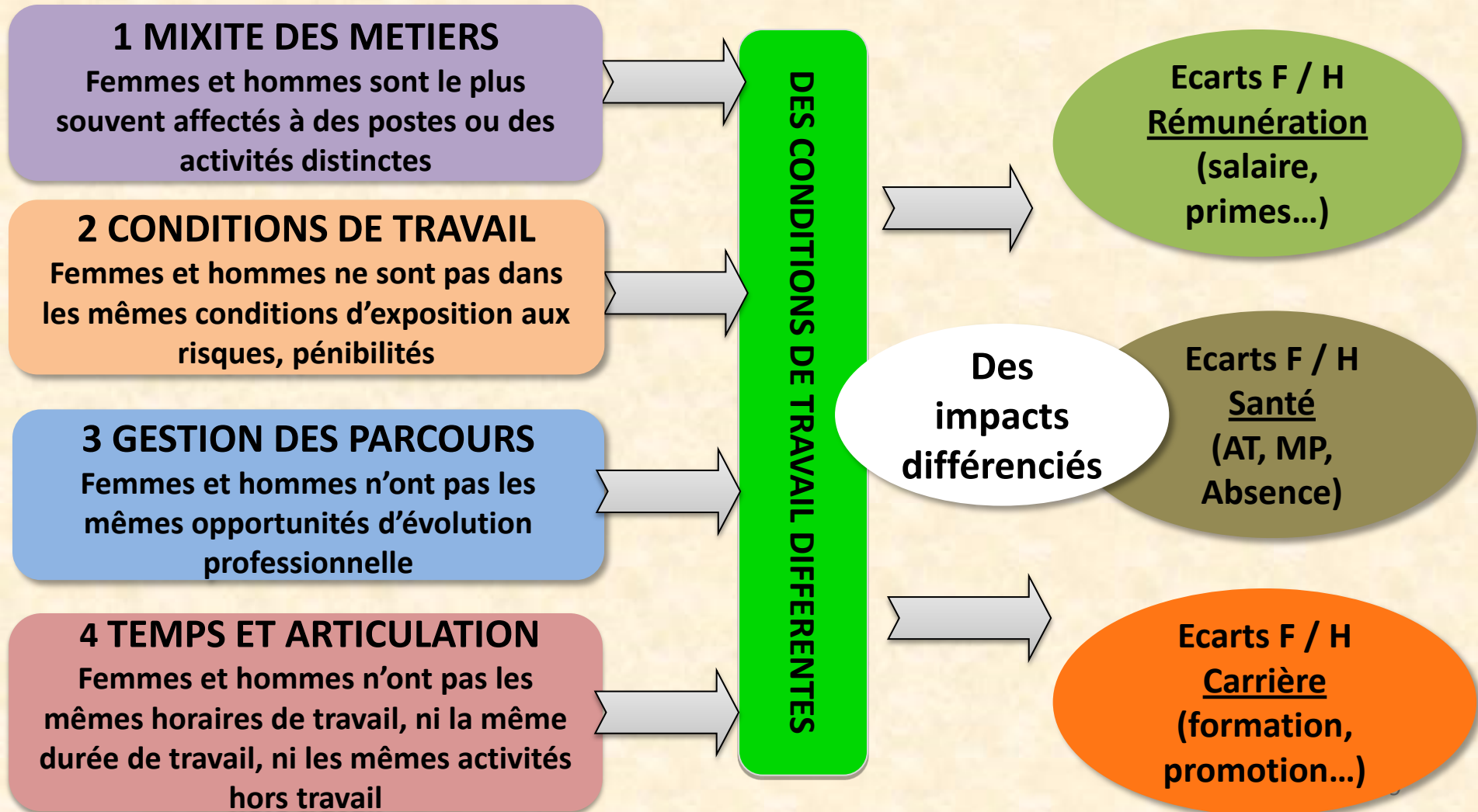
Conditions de travail
des femmes et des hommes

Prendre en compte
**les situations de travail et de vie
différenciées** des femmes et des
hommes pour mieux prévenir les
problèmes de santé au travail

Prendre en compte
**l'organisation, les conditions
de travail ainsi que la santé au
travail** pour faire progresser
l'égalité professionnelle

De nouvelles clefs d'interprétation ...

Les 4 causes structurelles des écarts
entre femmes et hommes



Les modalités d'accompagnements proposés

- **Des modules de sensibilisation à destination des partenaires sociaux pour les outiller :**

Les enjeux de l'égalité professionnelle, les représentations, l'état des lieux, les liens avec les conditions de travail, les leviers d'actions ...

et des accompagnements spécifiques :

Colloques, aide à la réalisation de plaquettes, de lettres d'information, animation d'un réseau de référents (voir ex CFE-CGC)

- **Des accompagnements d'entreprises (individuels ou clusters) :**

Une démarche paritaire (Dir. DS, CE, CHSCT) et pluridisciplinaire, des apports méthodologiques progressifs (sensibilisation. outils)

Expérimentation sur la prise en compte des impacts différenciés dans le Document Unique de prévention des risques (Loi du 4 Août 2014)

- **Les outils du réseau mis à disposition sur différents sites :**

familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr - anact.fr - hautsdefrance.aract.fr

voir bibliographie et stand Aract

A1 RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR CSP

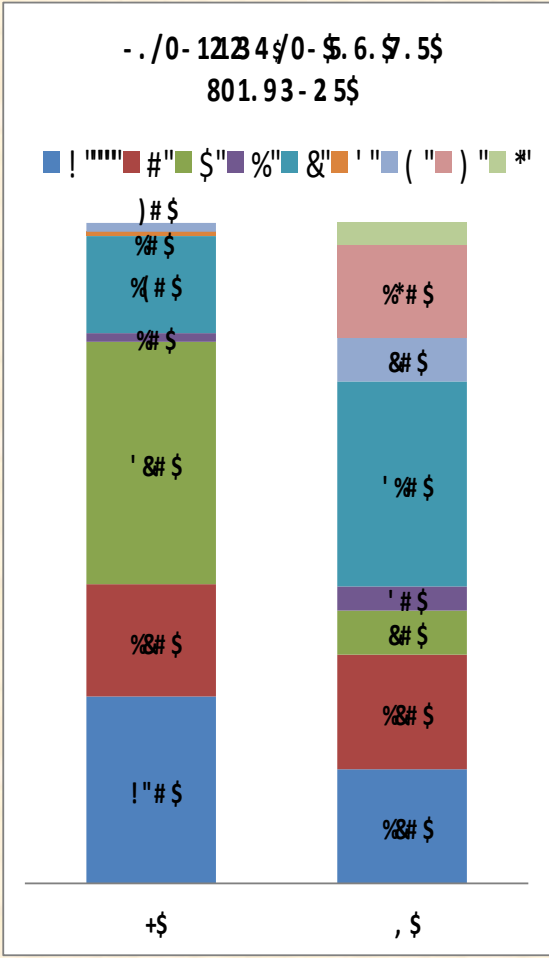
Précision: CP ou CSP = catégorie professionnelle. Il peut s'agir de fournir des données en distinguant: cadres/employés/agents de maîtrise/ouvriers, les catégories d'emplois selon les classifications, les métiers pères, les emplois types

CATEGORIE	SEXE		Données		Total NB sur NOM
	H	F	NB sur NOM	NB sur NOM2	
A	5	114	4,2%	95,8%	119
B	5	69	6,8%	93,2%	74
C	2	149	1,3%	98,7%	151
D	1	6	14,3%	85,7%	7
E	9	59	13,2%	86,8%	68
F		3	0,0%	100,0%	3
G	2	5	28,6%	71,4%	7
H	4		100,0%	0,0%	4
I	1		100,0%	0,0%	1
Total	29	405	6,7%	93,3%	434

À renseigner

CONSTAT

ANALYSES



Tour de France de l'égalité femmes/hommes.

Etapes recommandées pour une négociation réussie

1. Repérer les enjeux et les représentations

des acteurs dans l'entreprise pour agir sur Mixité et Égalité Professionnelle
et les préparer à la négociation

- Les représentations et stéréotypes de genre
- Les pratiques internes en terme d'égalité
- Les obligations législatives et la démarche

2. Réaliser l'état des lieux

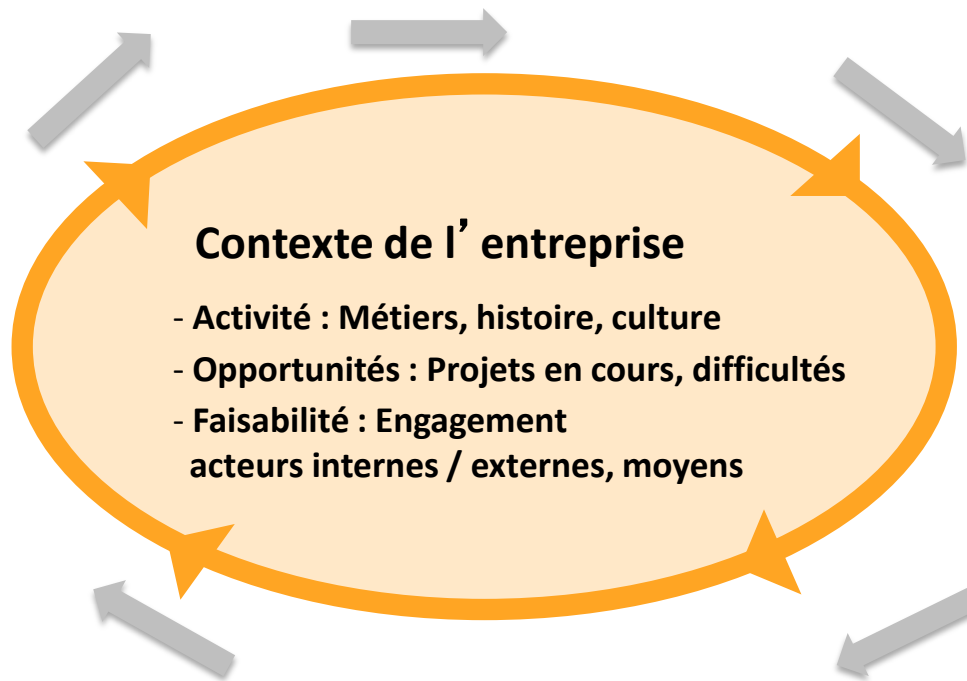
- Objectiver
- Analyser et comprendre,
- Partager les constats et sensibiliser

3. Soumettre au CE l'état des lieux pour avis (RSC ou Rapport Unique)

4. Sur la base de l'état des lieux, négocier l'accord ou à défaut
réaliser le plan d'action unilatéral : les objectifs, les actions précises,
les indicateurs et les modalités de suivi.

5. Suivre la mise
en œuvre
→ Expérimenter,
→ Suivre les
réalisations et les
pratiques,
→ Ajuster,
→ Communiquer...

Nouvelle boucle



Raymond ANNALORO

Président de l'Union régionale CFE-CGC

Le Réseau EQUILIBRE CFE-CGC Hauts de France

Création



Le Réseau EQUILIBRE CFE-CGC Hauts de France

- **Le COPIL**
- **Le réseau**
- **La cartographie**
- **Les objectifs internes**



Le Réseau EQUILIBRE CFE-CGC Hauts de France

Les actions

Les partenariats



Le Réseau EQUILIBRE CFE-CGC Hauts de France.

- **Les pièges**
- **Les bons arguments**



Le Réseau EQUILIBRE CFE-CGC Hauts de France

- Les prolongements



Egalité professionnelle et représentant.e.s du personnel : passer à l'action !

Laure CALANDRE
Chargée de projets

Cécile RUFFIN
Manageure

Notre structure

FETE – SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE D'INTÉRÊT COLLECTIF

- Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Accompagner différents publics : entreprises, collectivités, syndicats, acteur.rice.s de la formation, les professionnel.le.s...
- Concevoir et déployer des programmes de portée régionale et interrégionale



Aider à négocier des accords égalité professionnelle dotés d'un réel contenu et porteurs d'avancées sociales

- **Être un soutien opérationnel**

Ponctuel et/ou continu

Accompagnement individuel sur-mesure

- **Transférer nos compétences**

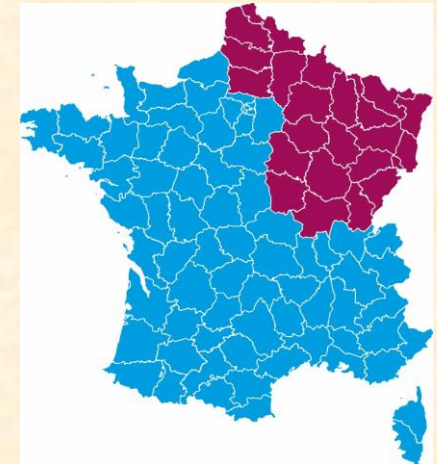
Atelier/réunion dédiés

Intervention en entreprise (CE - Commission égalité - DUP)

- **Faciliter, lorsque c'est possible, le dialogue social avec la direction et les représentant.e.s des autres syndicats**

Nos principaux publics :

DS/ DSC – membres des Instances Représentatives du Personnel



PROJET INTERREGIONAL

Bourgogne – Franche-Comté

Grand Est

Hauts-de-France

Exemples et bonnes pratiques

Coopérative de champagne

- 300 salarié.e.s / 27% de femmes

Entreprise de conception de pièces aéronautiques

+ 300 salarié.e.s / 12% de femmes

Entreprise de fabrication de pièces en caoutchouc

+300 salarié.e.s / 40% de femmes

Enveloppe budgétaire

Suivi de l'accord

S'appuyer sur des constats de départ
délivrés par les données chiffrées et
sexuées

Anticiper les négociations
Travailler en intersyndicale

Votre contact :

Laure CALANDRE – 03.80.43.28.34

Agir pour l'égalité professionnelle dans les entreprises du transport et de la logistique

Roland FAMIN – Délégué régional Adjoint
Association pour le développement de la formation professionnelle dans le transport

Dialogue social >

Attractivité - Formation >

Conditions de travail >

Accord égalité >

○ **Caractéristiques de la profession**

- 3 grandes activités : marchandise, voyageur et sanitaire
- 3 469 établissements ; 68 594 salariés ; + 2% en 2016
- 56% d'employeurs de moins de 10 salariés ; 36% moins de 50
- 70% de conducteurs.trice.s ; 7% d'exploitant.e.s ; 15% en logistique

○ **L'enjeu de l'attractivité des métiers**

- Au près des femmes : 19% de femmes en moyenne, 2% en conduite,
- Au près des hommes : Tensions de recrutement forte depuis 2016.

Le levier de l'égalité professionnelle

- **Lever les freins objectifs à l'accès aux métiers**
 - Travailler sur l'articulation des temps pour relâcher les impératifs de disponibilités horaires imposées par les contraintes d'exploitation
 - Aborder la santé et la sécurité au travail sous un angle égalitaire afin d'atténuer les contraintes physiologiques
- **Lever les freins subjectifs d'images sur le bassin d'emploi**
 - Encourager des pratiques de recrutement égalitaire pour développer le potentiel de candidatures de l'entreprise sur le territoire
 - Favoriser un management égalitaires (encadrement, rémunération, évolution...) pour valoriser l'image locale de l'entreprise

L'action préalable à l'accord

- **Encourager la mise en œuvre d'actions RH concrètes**
 - Pour positionner l'égalité professionnelle comme une réponse aux préoccupations quotidiennes
 - Pour promouvoir un développement progressif d'une culture de l'égalité professionnelle en entreprise

- **Aborder l'accord comme une méthode structurante**
 - Dans les petites entreprises : la formalisation des actions RH dans une stratégie n'est pas obligatoire mais entérine la politique d'entreprise
 - Dans les grandes entreprises : la négociation obligatoire prend du sens quand elle s'accompagne d'une vraie réflexion sur les actions RH

Les outils de la branche

- **Itinéraire égalité : un catalogue national de bonnes pratiques égalitaire à dupliquer en entreprises**
 - 70 idées de pistes d'actions RH à mettre en place en entreprise, avec le soutien des ressources d'accompagnement de branche ou locale
 - Des tutoriels pour la formalisation de diagnostic, de négociation et d'accords en matière d'égalité.
- **Missions égalité en Hauts de France**
 - Des interlocuteurs au sein de l'AFT pour dialogue sur les enjeux de l'égalité professionnelle et envisager les actions à mettre en place.

**Tour de France
de l'égalité
femmes/hommes.**



MERCI DE VOTRE ATTENTION



Direccte HAUTS-DE-FRANCE

Direction des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi Hauts-de-France

