

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS AU TRAVAIL QVCT

Pourquoi et comment mettre en place un accord/plan d'actions en faveur de l'égalité et QVCT dans l'entreprise ?

- Traiter l'égalité professionnelle de façon transversale aux différentes obligations donne plus de sens aux accords négociés et offre de réelles opportunités aux entreprises. (Égalité professionnelle fait partie intégrante des politiques RH et du volet RSE de l'entreprise)
- Quelques chiffres :

26 %	d'écart salarial moyen
82 %	des salarié.es à temps partiel sont des femmes
17 %	seulement des métiers sont mixtes
63 %	des salarié.es payé.es au SMIC sont des femmes
40 %	de pension de retraite (Droits directs) en moins pour les femmes
59 %	des entreprises de plus de 50 salarié.es ne respectent pas la loi et n'ont ni accord ni plan d'actions sur l'égalité professionnelle
0,2 %	seulement des entreprises ont été sanctionnées
2/3	des tâches ménagères sont réalisées par des femmes
20 %	des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail

Sources : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres clés, ministère des droits des femmes, 2016 / Dares, 2016 / Direction Générale du Travail, 1016 / enquête INSEE Emplois du Temps 2009-2010

Rappelons que les inégalités persistent et qu'au rythme actuel, l'ODD 5 et l'ONU annoncent qu'il nous faudra attendre 286 ans pour que les lacunes en matière de protection juridique et la suppression des lois discriminatoires soient comblées.

Quelles entreprises ?

Toutes les entreprises de + de 50 salarié.es en ETP (équivalent temps plein) doivent être couvertes par un accord égalité ou à défaut par un plan d'actions égalité professionnelle en plus de l'index égalité professionnelle.

Avec qui ?

Le.la délégué.e syndical.e est l'interlocuteur en matière de négociation égalité professionnelle. En l'absence de délégué syndical, l'employeur peut passer directement au plan d'actions.

ASTUCE

Pour faire vivre les actions en entreprise, il serait pertinent d'associer dès le diagnostic, le CSE (avec le CSE, le syndicat majoritaire et les autres sinon à défaut, la négociation peut être menée avec un.e salarié.e mandaté.e), les organisations syndicales, les RH, le Responsable QHSE, le ou la responsable RSE, le ou la référente égalité.

Rappel des points de conformité d'un accord ou à défaut d'un plan d'actions égalité professionnelle

Points de conformité d'un plan d'actions :

- La présence d'une évaluation des objectifs fixés et des mesures prises au cours de l'année écoulée
- Un nombre de domaines conforme à l'article R.2242-2 du code du travail
 - >> Pour chacun des domaines choisis au regard du diagnostic effectué au niveau de l'entreprise
 - >> La fixation d'objectifs de progression propres à la situation de l'entreprise
 - >> La programmation d'actions précises et concrètes (les rappels réglementaires et principes de non-discrimination généraux ne sont pas des actions)
 - >> Se doter d'indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions. S'agissant des indicateurs se rapportant aux objectifs de progression, ils doivent permettre d'en mesurer la réalisation.
 - >> L'évaluation du coût des actions (en numéraire ou en tps RH)
- Enfin, les objectifs, les actions et les indicateurs définis dans le domaine de la rémunération effective doivent en outre tenir compte des résultats obtenus à l'Index de l'égalité professionnelle.

Points de conformité d'un accord :

- Un nombre de domaines conforme à l'article R.2242-2 du code du travail. Pour chacun des domaines choisis au regard du diagnostic effectué au niveau de l'entreprise :
 - >> La fixation d'objectifs de progression propres à la situation de l'entreprise
 - >> La programmation d'action(s) (les rappels réglementaires et principes de non-discrimination généraux ne sont pas des actions)
 - >> Se doter d'indicateurs chiffrés pour suivre ces objectifs et ces actions. S'agissant des indicateurs se rapportant aux objectifs de progression, ils doivent permettre d'en mesurer la réalisation.

Préambule :

Pour éviter les milles feuilles RH en entreprise, l'accord (valable 4 ans) ou le plan d'actions à défaut (valable 1 an) en faveur de l'égalité professionnelle devra être conçu en intégrant des actions spécifiques et des actions transversales à destination de l'ensemble des salarié.es de toutes les CSP. Ces actions durables et partagées par tous et toutes permettront d'ancrer la stratégie de lutte contre les inégalités dans la durée. Les enjeux des actions en faveur de l'égalité professionnelle impliquent d'ailleurs l'ensemble des enjeux de la non-discrimination ainsi que celles de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT). Cette dernière concernera autant les femmes que les hommes de l'entreprise.

Les grandes étapes pour construire un accord égalité ou à défaut un plan d'actions :

1 Définir les périmètres : qui sera concerné par les actions ? Est-ce que toutes les strates seront concernées (le Codir, le CSE, les instances représentatives du personnel, les salarié.es, les partenaires ?).

2 Concevoir un diagnostic chiffré en amont (élément primordial pour aboutir à un accord ou à défaut un plan d'actions égalité professionnelle de qualité et propre à l'entreprise)

- Issu de la BDESE (outil complémentaire de l'index égalité)
- Ventilation des données par genre et classement selon les thématiques obligatoires du rapport unique.

>> Cet état des lieux chiffré donnera une vision globale de l'égalité/inégalité entre les genres de l'ensemble des salarié.es et permettra de choisir les domaines d'actions.

3 Choisir des domaines d'actions :

• Parmi les domaines suivants : L'embauche, les conditions de travail (en particulier pour les salarié.es à temps partiel), la formation, la rémunération effective, la promotion professionnelle, l'articulation des temps, la qualification, la sécurité santé au travail, et la classification.

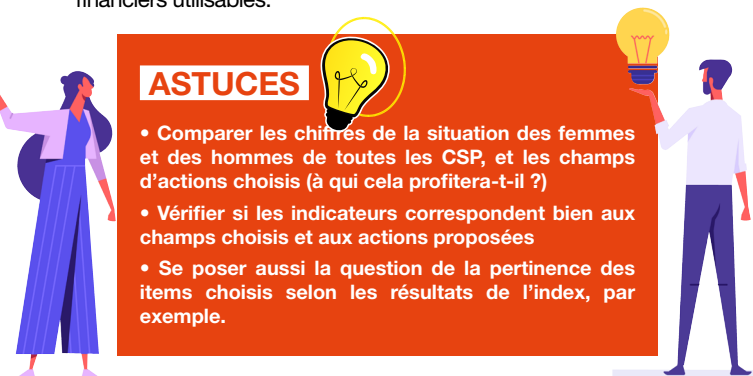
• **Nombre :**

Entreprises de 50 - 250 salarié.es	Entreprises de + 250 salarié.e.s
3 champs obligatoires dont la rémunération	4 champs obligatoires dont la rémunération

>> En outre, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes font partie intégrante de l'accord.

4 Etablir un état des lieux pour chaque domaine d'action afin de choisir des objectifs de progression, des actions et des indicateurs chiffrés :

- L'accord ou à défaut le plan d'actions comprendra des objectifs de progression, des actions, des indicateurs chiffrés (moyens alloués).
- Une étape d'investigation est fondamentale pour relever les actions déjà mises en place ainsi que les besoins humains, organisationnels et financiers utilisables.



ASTUCES

- Comparer les chiffrés de la situation des femmes et des hommes de toutes les CSP, et les champs d'actions choisis (à qui cela profitera-t-il ?)
- Vérifier si les indicateurs correspondent bien aux champs choisis et aux actions proposées
- Se poser aussi la question de la pertinence des items choisis selon les résultats de l'index, par exemple.

5 Rédiger l'accord ou le plan d'actions :

les actions choisies seront corrélées avec les données générées et l'index égalité professionnelle.

Exemple de BONNE PRATIQUE

Domaine Formation

La Direction de l'entreprise X se fixe les objectifs suivants :

• Maintenir un équilibre sur les formations à tous les niveaux de classification

• Atteindre dans le cadre des formations diplômantes, un taux de 60 % de candidatures féminines.

Afin d'atteindre ces objectifs, la Direction veillera à un accès égalitaire des femmes et des hommes aux formations proposées, proportionnellement à leur répartition dans l'effectif. Pour s'assurer du respect des objectifs fixés par la Direction, les parties conviennent de retenir les indicateurs suivants :

• Répartition du taux de formation entre femmes et hommes par niveau et par type de contrat

6 Penser aux instances de suivi de l'accord ou à défaut du plan d'actions pour le faire vivre :

• Identification des personnes qui mettront en œuvre la politique en faveur de l'égalité = condition sine qua non de la réussite de la mise en place du plan d'actions

• Suivre et évaluer à l'aide d'indicateurs les actions afin de les corriger : les actions définies au démarrage du plan ne porteront pas toutes des résultats escomptés ; il est donc nécessaire de piloter le plan et de prévoir des pistes d'ajustements et/ou d'amélioration continue.

Exemple : La mise en place d'un protocole d'alerte pour la prise en charge pour les victimes mais aussi pour les auteurs.es

7 Valider la durée et dater l'entrée en vigueur de l'accord égalité professionnelle.

Rappel :

Plan d'actions : 1 an / Accord : possibilité d'aller jusque 4 ans



Pour que l'accord soit efficace, il est impératif d'avoir des objectifs à atteindre avant une date butoir. Si les objectifs restent vagues et ne sont pas associés à une date, ils passeront toujours derrière les urgences opérationnelles et chaque année l'entreprise réfléchira à de nouvelles actions ou reconduira ad vitam aeternam les mêmes actions.

8 Communiquer, sensibiliser et former :

il est essentiel de communiquer à l'interne comme à l'externe son engagement en intégrant les hommes puisque l'égalité professionnelle est un défi commun pour tous les salarié.es femmes et hommes.

9 Dépôt sur la plateforme teleaccord :

L'accord ou le plan d'action doivent être déposés sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et un exemplaire doit en être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, par l'employeur.

Quelques pratiques et astuces pour un accord ou à défaut un plan d'actions de qualité :

ASTUCE

Pour éviter que le sujet soit porté toujours par les mêmes personnes ou par certains services de l'entreprise (RH en particulier), il est possible de nommer un groupe de personnes pilote en identifiant un temps de travail.

- Référent.es égalité ou diversité
- Les réseaux de femmes ou réseaux mixtes
- Commission égalité professionnelle quand elle existe
- Commission de suivi de l'accord
- Les responsables RSE
- Les référent.es harcèlement



Les actions en matière de lutte contre les inégalités de genre ne reposent pas seulement que sur des événements organisés autour de dates stratégiques : le 8 mars, le 25 novembre, le mois des fiertés ou encore octobre rose.

Elles seront efficaces si elles s'inscrivent dans une démarche globale et durable en entreprise, et que des actions en direction des hommes sont également prévues.

Repenser les actions et les outils qui finalement profiteront à tous et toutes. La conciliation des temps est un axe fédérateur à l'ensemble des effectifs de l'entreprise. Selon le baromètre OPE de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale : les mesures prioritaires par sexe (volet « salarié.es » 2018), 40 % des pères salariés aspirent à aménager leurs horaires de travail en fonction des contraintes parentales¹



À noter que certaines entreprises établissent un plan d'actions ambitieux pour obtenir un label, mais les actions proposées sont fréquemment des déclarations d'intentions louables qui ne sont pas suivies d'effets mesurables et efficaces.

¹ <https://www.observatoire-qvt.com/resultats-2018-du-barometre-ope-de-la-conciliation-entre-vie-professionnelle-et-vie-personnelle/>



Cofinancé par l'Union européenne

LIBERTÉ ÉGALITÉ FRATERNITÉ

GOVERNEMENT

CORIF