GUIDE A L'USAGE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

POUR L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN REGION CENTRE

Ce document a été rédigé avec le concours de :

- La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Centre (DIRECCTE)
- La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE)
- Le Conseil régional du Centre
- La Confédération Générale du Travail (CGT)
- Le GIP ALFA Centre

Coordination : GIP ALFA Centre (ORFE)

Octobre 2010

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SOLIDARITÉ ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION CENTRE

Région Centre

ALFA CENTRE

Un guide pour renseigner, analyser et utiliser les indicateurs du Rapport de Situation Comparée (RSC), afin de former les acteurs de la négociation à l'égalité professionnelle et salariale.

- Mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, à travers des questions à se poser
- Aborder des points de négociation pour faciliter la mise en place d'actions concrètes

Pourquoi un guide sur l'égalité salariale ?

Les hommes gagnent en moyenne 37 % de plus que les femmes, dans les entreprises privées de 10 salariés et plus, selon une étude réalisée en région Centre en 2010 *(voir encadré ci-contre)*. Alors que les femmes représentent la moitié de la population active et que l'égalité salariale est inscrite dans le Code du travail français depuis près de 40 ans, leur place dans le monde du travail reste toujours très inégale par rapport à celle des hommes. La reconnaissance de la valeur du travail des femmes, au même titre que celui des hommes, est fondamentale pour atteindre une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'évolution professionnelle et de conditions de travail.

Les dispositions juridiques en cours et à venir
La dernière loi sur l'égalité (2006) prévoit une obligation pour les employeurs d'engager avant fin 2010 des négociations pour mettre fin aux écarts de salaires entre les sexes. Dans le cadre de la réforme des retraites de 2010, un amendement propose d'instaurer des sanctions financières pour les employeurs n'ayant pas signé d'accord relatif à l'égalité professionnelle ou de plan d'action pour l'égalité hommes-femmes. La mesure devrait être adoptée et entrer en vigueur au 1er janvier 2012. L'amendement propose également de fixer l'obligation de publier un rapport de situation comparée *(voir ci-contre)* sur l'égalité salariale dans les entreprises d'au moins 50 salariés, contre 300 actuellement.

Lever le déni, outiller les négociateurs pour s'engager vers l'égalité salariale hommes-femmes en région Centre
Tel est l'objectif de ce guide pratique, afin d'apporter une aide aux entreprises et aux délégués syndicaux dans la prise de conscience des inégalités et de négocier sur des actions concrètes à mettre en œuvre dans l'entreprise. Ce guide à l'usage de la négociation collective vient compléter des outils existants comme la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), …

L'égalité salariale femmes-hommes en région Centre

Une enquête sur l'égalité salariale femmes-hommes a été réalisée en 2009-2010 auprès des employeurs et des représentants syndicaux du Centre. L'égalité professionnelle et salariale étant des thèmes de la négociation collective en entreprise, l'enquête s'est attachée à interroger les artisans de cette négociation (délégués syndicaux, DRH, …). Les réponses ont permis de dresser 3 constats :

Constat n° 1 : le thème de l'égalité salariale femmes-hommes mobilise peu

Constat n° 2 : les entreprises d'au moins 50 salariés peinent à remplir leurs obligations légales :
- produire un rapport annuel de situation comparée de conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) ;
- négocier avec les partenaires sociaux ;
- mettre en place une commission « égalité ».

Les employeurs de la région Centre apparaissent « en retard » concernant la prise en compte des inégalités salariales vis-à-vis de ces obligations légales.

Constat n° 3 : les représentants syndicaux ne sont pas assez outillés pour mener les négociations : déficit d'information, méconnaissance de la loi, inadéquation du rapport de situation comparée, absence de « commission égalité » sont autant de freins à la négociation collective dans les entreprises.

« L'enjeu consiste à assurer une meilleure reconnaissance du travail des femmes dans l'entreprise, que ce soit en terme de salaires, de postes occupés, de conditions de travail ou de perspectives de carrière. Pour cela, il est nécessaire d'interroger nos représentations, nos pratiques ».

Le Rapport de Situation Comparée (RSC) :

Un outil de veille et d'action contre les inégalités professionnelles et salariales

Le RSC a une double mission :
1. Il doit poser un diagnostic précis des inégalités. La loi définit une liste de thèmes qui doivent faire l'objet d'une vigilance particulière.
2. Il doit élaborer et rendre compte d'actions visant à lutter contre les inégalités professionnelles.

RECRUTEMENT

Les questions d'égalité salariale se posent dès l'entrée de la personne dans l'entreprise, au moment du recrutement.

Les stéréotypes du genre pour les femmes comme pour les hommes sont un frein à la mixité des métiers, et donc à l'égalité professionnelle et salariale. Il convient de trouver un équilibre entre le recrutement de femmes et d'hommes à compétence, expérience et profil équivalents. Cela passe en particulier par un élargissement des modes de recrutement favorisant l'accès des femmes dans des métiers ou des secteurs à dominante masculine (et bien sur l'accès des hommes sur des emplois très féminisés).

INDICATEURS-CLES : des questions à se poser

Avez-vous clairement identifié les compétences indispensables que vous recherchez par rapport aux besoins sur le poste ? Le processus est-il écrit par étapes, les critères et le poste validé par plusieurs personnes ?

L'annonce respecte-t-elle les critères prohibés légaux [1]? Tels que le sexe, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, …

Recevez-vous autant de candidatures de femmes que d'hommes ? Les recevez-vous à égalité en entretien ou opérez-vous une présélection sur des critères clairement établis et légaux ?

Quels sont les critères qui vous permettent de retenir le/la candidat(e) sur un poste ?

Existe-t-il une marge de négociation pour les salaires lors d'un recrutement ? Celle-ci est-elle publique dans l'entreprise et égale selon les femmes et les hommes ?

Les emplois et postes de travail dans votre entreprise sont-ils appropriés et adaptés pour être tenus indifféremment par une femme ou un homme ?

Le nombre de femmes recrutées est-il au moins proportionnel avec celui des diplômées et qualifiées dans la filière ?

Vous préoccupez-vous de la répartition des embauches selon les catégories professionnelles et les types de contrat (CDD, CDI) ?

Les personnes en charge du recrutement sont-elles sensibilisées à la question de l'égalité ?

POINTS DE NEGOCIATION : des pistes d'actions dans les entreprises

Promouvoir les **candidatures féminines**

Déterminer des **objectifs quantifiés pour progresser dans la mixité** des emplois (contrat de professionnalisation et d'apprentissage : favoriser toutes les candidatures féminines)

Multiplier les lieux de diffusion de l'offre en interne et à l'externe ; favoriser la promotion interne et l'évolution professionnelle

Publier les critères de sélection et justifier de tout non recrutement sur ces critères ; Supprimer toute question et tout critère basés sur les projets de maternité ou charges familiales

Publier dans l'entreprise les grilles de salaires, la liste des primes et des avantages annexes

Mettre en place des actions pour **favoriser une mixité des recrutements**, au moins proportionnelles au nombre de diplômées

Assurer une représentation équilibrée dans les actions de communication et les actions de sensibilisation sur les salons et forums d'orientation

Promouvoir la mixité des équipes de recrutement

Sensibiliser les équipes à la question de l'égalité professionnelle

[1] 18 critères de discrimination sont sanctionnés par la loi (Art. 225-1 du code pénal)

REMUNERATION

Egalité de rémunération Femmes-Hommes : le compte n'y est pas !

C'est le constat de l'enquête menée fin 2009 en région Centre auprès des employeurs et représentants syndicaux :

- 37 % (!) : c'est en moyenne ce que les hommes gagnent de plus que les femmes ; et le Centre n'est pourtant pas une exception dans le paysage français.
- 10 % : c'est la différence de salaire qui subsiste entre les femmes et les hommes pour un même temps de travail et un même emploi. Alors même que la législation (6 lois sur l'égalité professionnelle à ce jour en France) impose un principe d'égalité de traitement* pour tous les salariés lorsqu'ils sont placés dans une même situation : « à travail égal, salaire égal ».

Cela mérite de s'attarder sur la question et d'y regarder de plus près.

* la jurisprudence nationale précise qu'il s'agit du salaire et de tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou non, en espèces ou en nature par l'employeur.

INDICATEURS-CLES : des questions à se poser

Avez-vous une politique salariale claire et lisible ?

- Grille de salaires conventionnelle
- Accès à l'information

Quel(s) indicateur(s) utilisez-vous pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

- Salaire de base, rémunération totale
- Salaire horaire
- Salaire brut, net
- Salaire moyen, médian

Existe-t-il des procédures qui garantissent une égalité des salaires et des augmentations entre les femmes et les hommes ?

- Sur un même poste de travail (par métiers, âge, ancienneté)
- En prenant en compte les primes et avantages annexes
- Dans une même catégorie professionnelle

Avez-vous un plan d'actions pour diminuer les différences salariales persistantes ?

Appliquez-vous le rattrapage du salaire suite à un congé maternité ?

- Augmentations générales, individuelles perçues par les salariées de la même catégorie professionnelle

POINTS DE NEGOCIATION : des pistes d'actions dans les entreprises

Ne pas se contenter d'énoncer des grands principes

Mettre en place un plan d'actions avec des chiffres, des cibles, un calendrier et une enveloppe financière

Analyser précisément les notions de « poste de travail équivalent » dans le principe "à salaire égal, travail égal" sur des critères tels que :
- la date d'embauche (ancienneté),
- le parcours professionnel (expérience),
- le niveau de responsabilité (stress)
- le niveau de connaissances professionnelles (titre, diplôme, …), etc.

S'interroger sur les progressions de salaires dans les catégories massivement féminisées

Mettre en place des tableaux de bord de suivi des rémunérations des femmes

S'interroger sur les pratiques de sélection et de promotion sur certains postes

Engager des mesures visant à réduire le temps partiel subi

Sensibiliser les services Ressources Humaines au respect de l'égalité des rémunérations

FORMATION

Les caractéristiques des formations suivies par les femmes salariées de l'entreprise

En région Centre, les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi les stagiaires de la formation professionnelle. Or, elles suivent plus fréquemment des formations courtes, de remise à niveau et d'adaptation à leur poste de travail, que des formations qualifiantes pour obtenir un diplôme ou changer de secteur d'activité.
Entre 30 et 45 ans, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à suivre une formation professionnelle. Il s'agit de favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle, dans une perspective de carrière et d'accès aux postes à responsabilités, que la salariée soit à temps plein ou à temps partiel.

INDICATEURS-CLES : des questions à se poser

Quel est le pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque type de formation ?

- Formation aux compétences de base
- Formation d'adaptation au poste de travail
- Validation des acquis
- Développement des compétences
- Formation qualifiante

Quel est le pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque dispositif de formation ?

- Plan de formation
- Droit individuel à la formation (DIF)
- Congé individuel de formation (CIF)

La formation permet-elle aux femmes d'accéder à des qualifications et des métiers dits « traditionnellement masculins » ?

Quels sont la durée et le lieu de la formation suivie par les femmes par rapport aux hommes ?

- Durée moyenne des formations suivies par les femmes
- Eloignement : formation organisée en intra ou externe, dans ou hors région
- Formation réalisée pendant ou en dehors du temps de travail

A quelle période de leur vie professionnelle les femmes et les hommes suivent-ils des formations ?

POINTS DE NEGOCIATION : des pistes d'actions dans les entreprises

Elaborer et analyser d'un bilan sexué de l'accès à la formation au regard des indicateurs clés identifiés :
Fixer des objectifs annuels pour réduire les décalages entre F/H dans l'accès à la formation, sur chacune des rubriques

Pour dépasser les obstacles à l'entrée en formation :

Accroître la connaissance du droit à la formation :
- Action collective de sensibilisation des femmes pour l'accès à la formation
- Utilisation d'outils comme l'entretien professionnel d'évaluation pour porter une attention spécifique à la construction d'un parcours de formation

Lutter contre l'«autocensure» des femmes :
- Action de sensibilisation et de formation pour remettre en question les préjugés et les rôles sexués
- Action incitatrice « positive » pour pousser au départ en formation
- Favoriser les « essais » d'un nouveau métier en passant 24H avec un collègue

Amoindrir les problèmes financiers :
- Accompagnement individuel au montage financier du projet de formation

Alléger les freins personnels et familiaux :
- Aide pour la garde des enfants (Chèque CESU, crèche d'entreprises…), aide aux transports…

Favoriser la reconnaissance et la valorisation de la formation au retour dans l'entreprise :
En lien avec partie « promotion, carrière ».

PROMOTION, CARRIERE

Une carrière des femmes qui ne subirait plus les effets du « plancher collant » et du « plafond de verre » …

Ces deux expressions devenues classiques reflètent bien la situation des femmes : elles sont très largement majoritaires dans les emplois d'exécution ou intermédiaires, minoritaires dans les emplois d'encadrement et très minoritaires dans les postes de direction et de décision. Leurs carrières et leurs promotions sont plus lentes et difficiles que celles des hommes.
Certes des raisons diverses influencent ces phénomènes (choix d'orientations, garde et soins des enfants, ladite « ambition limitée » des femmes, stéréotypes à leur encontre, etc.). Mais il en résulte que la carrière et la promotion des femmes sont peu prises en compte dans les pratiques de gestion des entreprises.
A terme, cette situation si elle perdurait pourrait peser négativement sur l'ensemble des salariés. Agir pour la carrière et la promotion des femmes devient donc un élément majeur pour la gestion des ressources humaines et la cohésion sociale.

INDICATEURS-CLES : des questions à se poser

Quels sont, à qualification égale, les pourcentages d'hommes et de femmes dans chaque catégorie de l'entreprise ?

Combien d'hommes et de femmes, de même ancienneté et de même catégorie, **sont promus chaque année ?**

Quelle est la moyenne en temps de promotions des hommes et des femmes dans chaque catégorie de l'entreprise (sur 5, 10, 15 ans et plus) ?

Les périodes de maternité et d'absence pour soigner des enfants malades sont-elles de fait des critères discriminants pour la promotion ?

Existe-t-il dans l'entreprise des plans de carrière visant à résorber les inégalités structurelles dans l'emploi et les carrières hommes/femmes ?

Comment est prise en compte la formation professionnelle dans la promotion des hommes et des femmes ?

Combien d'hommes et de femmes ont été promus à des postes d'encadrement ou de direction sur la base de critères comparables ?

Les femmes à temps partiel bénéficient-elles de promotions dans des conditions équivalentes ?

POINTS DE NEGOCIATION : des pistes d'actions dans les entreprises

Décider l'égalité du pourcentage de promotion Hommes/Femmes.

Résorber les retards promotionnels des femmes par des plans de promotions en surplus.

S'assurer par un peignage de leur carrière que des femmes n'ont pas subi de discrimination en raison de la maternité et y remédier si besoin avec effet rétroactif.

Déterminer des objectifs quantifiés pour la mixité des catégories et emplois.

Augmenter le nombre de femmes dans les postes de responsabilité pour tendre vers la parité.

Programmer dans les catégories massivement féminisées le reclassement d'emplois dans la ou les catégories supérieures pour élargir le champ de carrière des femmes.

Instituer **la transparence des critères de promotion et des promotions elles-mêmes.**

Se servir de la VAE pour œuvrer à la promotion effective des femmes notamment de faible qualification.

Assurer la parité de toutes les instances concernées par le recrutement, la promotion et la carrière des femmes.

CONDITIONS DE TRAVAIL

« Adapter le travail à l'homme »*… qui peut être une femme !

Aujourd'hui, l'organisation du travail repose encore sur une division sexuelle du travail, justifiée par des stéréotypes (« pas de femme, ça fait des histoires » ou « que des femmes, elles sont plus minutieuses ») et par une réalité, les différences physiologiques entre les hommes et les femmes (force musculaire, résistance physique). La conjugaison des stéréotypes et des différences physiologiques entre les hommes et les femmes constituent un véritable frein à la mixité des emplois.
La pénibilité physique des postes de travail est une des pistes primordiales de réflexions pour un égal accès à l'emploi mais également pour une égalité des chances de santé au travail des femmes et des hommes.
*Adapter le travail à l'homme : principe de prévention posé à l'article L4121-2 du code du travail

INDICATEURS-CLES : des questions à se poser

Une évaluation des risques qui prend en compte le genre des opérateurs

Existe-il des différences de santé au travail entre les hommes et les femmes dans votre entreprise ?
Prendre les indicateurs de santé déjà disponibles en tenant compte du genre et en les rapportant aux effectifs de chaque catégorie : accidents de travail (H/F), inaptitudes ou restrictions d'aptitude pour raisons médicales, maladies professionnelles (H/F), absentéisme, turn-over**.**

Hypothèse 1 : les hommes et les femmes ne sont pas affectés sur les mêmes types de poste de travail et ne sont pas exposés aux mêmes risques professionnels.

- Analyser les différences observées entre les hommes et les femmes en matière de fréquence et de typologie d'accident ou de maladie.

Hypothèse 2 : les femmes sont affectées sur les mêmes postes de travail que les hommes et sont exposées aux mêmes risques professionnels.

- Analyser les différences observées entre les hommes et les femmes en matière de fréquence et de typologie d'accident ou de maladie et évaluer en particulier ce qui relève de l'adaptation des postes à la physiologie des opérateurs

Des femmes enceintes (ou allaitantes) sont-elles exposées à des substances toxiques pour la reproduction ? Leur propose-t-on un changement de poste ou à défaut une suspension du contrat de travail avec une garantie de rémunération ?

Les salariées enceintes qui travaillent de nuit sont-elles informées qu'elles peuvent demander un poste de jour sous certaines conditions ?

POINTS DE NEGOCIATION : des pistes d'actions dans les entreprises

Travailler à réduire la pénibilité physique, de façon à permettre un égal accès aux postes de travail avec d'égales chances de santé et de sécurité (équipements et outils de travail)

Faut-il souligner que toutes les évolutions favorables aux femmes bénéficient également aux hommes, particulièrement les plus âgés.

Réfléchir à l'organisation du travail en prenant en compte l'articulation de la vie professionnelle et les contraintes liées à la parentalité.

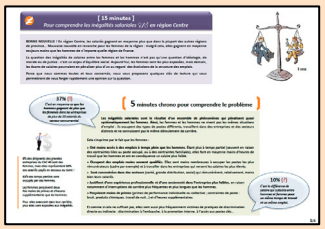
Prendre en compte l'état de grossesse, au regard de l'interdiction d'exposition des femmes enceintes à certains produits chimiques (information au poste de travail de l'utilisation de produits dangereux pour le fœtus et la reproduction) **en aménageant le poste de travail** (horaires aménagés, poste de jour, possibilité de s'asseoir).

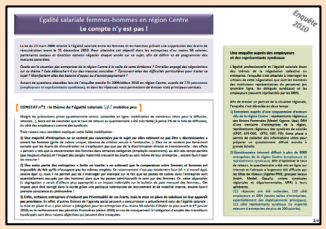
Sensibiliser et former les acteurs de la prévention, encadrement, membres de comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT)

Distinguer les locaux sanitaires et les vestiaires pour les femmes et les hommes

Les trois volets de l'étude sur l'égalité salariale femmes/hommes en région Centre :

- **15 minutes pour comprendre les inégalités salariales ♀/♂ en région Centre**
- **Retour d'expériences locales : recherche de « bonnes pratiques » auprès des entreprises de la région Centre en matière d'égalité salariale**
- **« Le compte n'y est pas ! » : les résultats de l'enquête 2010**





Sont disponibles sur les sites suivants :

DIRECCTE du Centre
www.centre.travail.gouv.fr

Préfecture de la région Centre
www.loiret.pref.gouv.fr

Conseil régional du Centre
www.regioncentre.fr

GIP ALFA Centre
www.etoile.regioncentre.fr

Maquettage et visuel : Chouillet Claude (ORFE)