

1^{ère} étape – L'établissement d'un diagnostic de la situation de l'égalité salariale femmes-hommes

La réalisation d'un état des lieux ou diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes doit reposer en premier lieu sur le recueil des données sur les salaires afin d'identifier les écarts, puis d'établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif, avant d'établir un plan d'action. **Quelques exemples de dispositions conventionnelles issues des accords de branche :**

- La création au sein de la branche d'un groupe technique paritaire chargé de définir les données constituant le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes ainsi que des indicateurs sociaux à mettre en place préalablement à toute négociation. Ce groupe produit un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes distribué aux partenaires sociaux.
- L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établit chaque année un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes sur la base duquel les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
- Des études sociodémographiques sont conduites, à la demande d'une branche, par des cabinets privés et permettent notamment d'établir des tableaux comparatifs sur les salaires moyens des salariés à temps plein et à temps partiel, sur le salaire moyen des femmes et des hommes selon les secteurs, sur la proportion des femmes dans certains métiers. Ces études permettent aux partenaires sociaux d'identifier des points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente notamment le recrutement, la rémunération et l'évolution professionnelle et la gestion des carrières.
- La création d'un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la branche : l'état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale, actualisé chaque année, permet la mise en place de ce baromètre annuel qui peut figurer en outre sur un site Internet de l'Observatoire paritaire des métiers. Ce baromètre doit être communiqué à la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité). Les éventuels commentaires de la HALDE sont communiqués au comité de pilotage paritaire de la diversité. Dans le cadre de la réalisation du bilan d'entreprise sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes, les entreprises peuvent utiliser les données fournies par le baromètre annuel et utiliser pour leur rapport les mêmes indicateurs que ceux élaborés par la branche.
- Il est possible de mobiliser les outils dont dispose la branche à savoir le bilan annuel de branche et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Le bilan annuel de branche doit comporter des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune des composantes principales, une comparaison entre les hommes et les femmes. Elles concernent les effectifs, la rémunération, la formation, la durée et l'organisation du travail. L'Observatoire peut engager une étude qualitative et quantitative portant sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes qui donne lieu à l'établissement d'un « rapport spécial sur l'égalité professionnelle hommes femmes » remis à la commission paritaire de branche chargée d'en tirer les enseignements et de prendre les mesures adéquates.

1.2 - Par l'accès aux postes à responsabilités et aux équipes de direction

- Sur la base de la réalisation d'un diagnostic des ralentissements de carrière pouvant concerner les femmes, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à des responsabilités (par la mise en place notamment de plans de développement personnel). Les entreprises veillent à ce que le nombre d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel est favorablement examinée.

- La branche prévoit qu'une attention particulière doit être portée pour les postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès. Il est demandé aux entreprises d'effectuer un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents coefficients hiérarchiques.

- La priorité est donnée aux salariées souhaitant accéder à des postes d'encadrement dans les métiers où les candidates sont sous représentées. Dès lors, une politique d'information sur les recrutements est lancée pour permettre qu'à compétence et expérience identique, un accès égal aux postes à responsabilité soit assuré. A cet effet, les taux hommes / femmes de sortie de ces formations sont mis en ligne et mis à jour sur les sites Internet et Intranet. Une attention particulière est portée à la rédaction des publications d'emploi. L'accent est mis sur les démarches de reconversion et la validation des acquis de l'expérience pour faciliter les passerelles entre métiers et parcours professionnel. Par ailleurs, lorsque l'évaluation des salariés appartient à un collège, la mixité au sein de celui-ci est demandée autant que faire se peut.

1.3 - Par la formation professionnelle

- La branche, pour encourager l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, recommande notamment aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et ayant des enfants à charge devant être gardés, pour l'organisation des stages de formation, à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques et enfin de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptée afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle (allocation de formation majorée de 10% par exemple).

- L'intégration par les entreprises dans les formations managériales de la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail est une recommandation de la branche. Les entreprises, invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les départs et retours en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, peuvent identifier au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle (mise en œuvre de périodes de professionnalisation, bilan de compétence).

- La décentralisation de certaines actions de formation est proposée par la branche afin de réduire l'éloignement géographique de certains lieux de formation. La branche favorise le recours à la formation à distance et à des formations de durée adaptée et modulaires permettant une meilleure accessibilité pour tous avec des délais de prévenance du début des sessions d'au moins 3 semaines pour informer les salariés en charge d'enfants de moins de 16 ans. L'accent est mis sur le développement de l'enseignement à distance par le biais des NTIC.

- Plusieurs actions de communication en faveur des entreprises sont engagées au niveau de la branche notamment des actions de communication externe visant à promouvoir la mixité dans les métiers et particulièrement dans les filières de la maintenance, de l'informatique et du commercial qui apparaissent en fort déséquilibre, mais également des actions en lien avec les ministères concernés dans le cadre de partenariats et de conventions de coopération avec l'éducation nationale ou des actions en lien avec des territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

- Des actions visant à encourager les étudiantes à s'engager dans les filières scientifiques et techniques sont développées par la branche en informant mieux les jeunes des débouchés des différentes filières de formation ainsi que du contenu réel des métiers et de leurs conditions d'exercice. La promotion des métiers techniques auprès des jeunes filles très en amont de leur sortie du système scolaire est engagée en s'inspirant de travaux européens sur le sujet et sur les expériences déjà menées dans les entreprises constatant un déficit de vocation pour ces métiers et dans d'autres branches professionnelles.

- Des études sont conduites sur la mixité des emplois notamment par l'Observatoire des métiers dans la branche et mises en ligne sur le site Internet et Intranet. Une communication interne dans les entreprises est développée pour valoriser les métiers faiblement féminisés auprès des femmes et réciproquement (par Internet et Intranet). De même, un stand, permettant de promouvoir les métiers auprès des femmes, est mis en place afin de lutter contre les stéréotypes qui nuisent à leur emploi dans certaines branches. La branche organise également des manifestations, des visites dans les établissements d'enseignement, la diffusion de documents pour présenter les différents métiers concernés.

3.2 - Par l'organisation du travail

- La branche prévoit que les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte cependant les possibilités que laisse envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le salarié. Des entretiens peuvent être organisés entre le salarié qui envisage d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement. Lors de la révision des salaires, une attention particulière est portée aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

- la branche encourage le développement du télétravail, l'aménagement de l'organisation du travail et les horaires individualisés. Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de trois ans a la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. Il s'agit d'éviter de faire peser sur les salariés des contraintes d'horaires ou de répartition du temps de travail incompatible avec leur vie familiale et de limiter l'amplitude du travail, les dépassements d'horaires, le travail de nuit, le travail de fin de semaine ou les interruptions de travail.

- La branche prévoit de limiter les déplacements avec l'utilisation des NTIC pour assister aux réunions et de ne pas organiser des réunions en dehors des heures de travail.

3.3 - Par les aides à la gestion de la parentalité

- la branche affiche sa volonté de faciliter l'articulation des temps de vie. Les institutions représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise et notamment les CE ou d'établissement, sont incitées à étudier les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés et répondre notamment aux problèmes de garde des enfants en bas-âge ou de garde ponctuelle des enfants malades. Il est également prévu la mise en place de services tels que les conciergeries, des solutions de garde d'enfants comme solutions co-financées par les salariés, les entreprises et les activités sociales.

3^{ème} étape – Le suivi des pratiques visant à assurer l'égalité professionnelle

- La branche mandate l'observatoire paritaire de la négociation collective pour enregistrer les différents accords conclus, afin d'établir un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et de dégager les pratiques et tendances d'évolution dans ce domaine.
- La diffusion des expériences positives mises en œuvre par d'autres entreprises de la profession peut relever du comité de pilotage paritaire de la diversité, chargé de les identifier. Un correspondant « diversité » de l'entreprise est chargé de les promouvoir et de les faire connaître au comité de pilotage. La création d'un forum d'échange, permettant aux intéressées de faire connaître leur expérience, est étudiée au sein de certaines branches. Ce « blog » hébergé sur le site de l'Observatoire des métiers peut permettre aux femmes ayant accédé à des fonctions importantes dans les entités de témoigner des conditions de leur réussite.
- Des actions de communication en continu sont privilégiées par la branche. Pour ce faire, des outils de mesure des écarts de rémunération peuvent être mis en place pour constater la situation dans le rapport annuel de branche. Une sensibilisation à l'application des accords doit être effectuée et une commission de suivi de l'accord est mise en place au sein des branches. Différentes actions peuvent être engagées notamment l'information de l'ensemble des salariés de la branche sur l'existence et le contenu des accords, la présentation des accords aux représentants des salariés, la sensibilisation des directions et encadrements aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle par le biais de formations spécifiques.
- Les entreprises qui possèdent un Intranet sont incitées à l'utiliser afin de communiquer sur le sujet de l'égalité professionnelle.