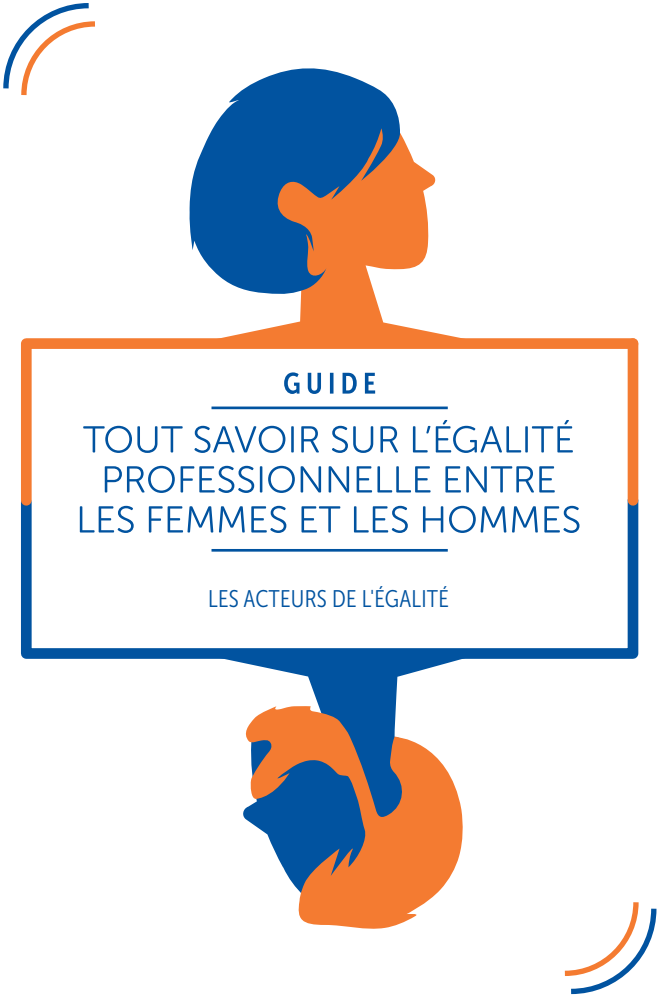
| 2ÈME ÉDITION |



GUIDE

TOUT SAVOIR SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

LES ACTEURS DE L'ÉGALITÉ

ORSE
Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises

TABLES DES MATIÈRES

MÉTHODOLOGIE
REMERCIEMENTS
LES 25 TEXTES PRINCIPAUX EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

LIVRET 03 **08**
LES ACTEURS DE L'ÉGALITÉ

»» 01 LES ACTEURS INTERNES 11
1 | LA DIRECTION GÉNÉRALE 11
2 | LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES 14
3 | LES AUTRES DIRECTIONS FONCTIONNELLES 14
4 | LES MANAGERS 15
5 | LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL 16
6 | LES SALARIÉ.E.S 19
7 | LES RÉSEAUX DE FEMMES OU DE PROMOTION DE LA MIXITÉ DANS LES ENTREPRISES 19

»» 02 LES ACTEURS EXTERNES 19
1 | LES BRANCHES PROFESSIONNELLES 19
2 | LES ORGANISMES PUBLICS ET COLLECTIVITÉS PUBLIQUES 21
3 | LES ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (VOIR LIVRET 10) 22
4 | LES PARTENAIRES COMMERCIAUX 22

LISTE DES ACRONYMES

À RETROUVER DANS NOS AUTRES LIVRETS

LIVRET 01
POURQUOI ET COMMENT METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE ?

LIVRET 02
LA MESURE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

LIVRET 03

LIVRET 04
LE DIALOGUE SOCIAL

LIVRET 05
LES ENJEUX DANS LES PME

LIVRET 06
LES OUTILS ET INSTANCES DE PILOTAGE

LIVRET 07
LA MIXITÉ DES MÉTIERS

LIVRET 08
LES PROCESSUS RH

LIVRET 09
LES CONDITIONS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

LIVRET 10
LA COMMUNICATION

NOTES DE POSITIONNEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX

MÉTHODOLOGIE

En 2016, l'Orse publiait la première édition du guide "Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes", une synthèse des ouvrages précédemment publiés sous le nom de "Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise". Aujourd'hui, cet ouvrage fait à nouveau peau neuve pour se présenter désormais sous la forme d'une collection de livrets reprenant les chapitres du précédent ouvrage. Chaque livret peut être téléchargé indépendamment des autres, rendant son accès - libre sur le site de l'Orse - encore plus facile. C'est aussi l'occasion d'une mise à jour, tant sur le plan législatif que pour les pratiques d'entreprises qui illustrent les recommandations figurant dans le guide.

L'objectif est de proposer aux acteurs et actrices de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du secteur privé un accompagnement dans leur démarche par le biais d'un outil pédagogique, le plus complet possible.
Qu'ils soient chefs d'entreprise, responsables des ressources humaines, représentants du personnel et représentants syndicaux, ce guide doit leur permettre de s'approprier les enjeux de l'égalité professionnelle.

Ce guide se propose de dresser un panorama de la mise en pratique de la stratégie d'égalité professionnelle des grandes entreprises et des PME autour de 10 grands thèmes clés, qui sont tout autant de livrets.

Pour chacun de ces livrets, le lecteur trouvera :

- des éléments de contexte,
- des exemples de pratiques pouvant être mises en œuvre par les entreprises,
- des engagements pris par les entreprises dans le cadre d'un accord collectif.

Pour la réalisation de ce guide, l'Orse s'est appuyé sur :

- **un groupe de travail** qui a associé des représentants des entreprises, des 5 confédérations syndicales : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, de l'organisation patronale du Medef, ainsi que des chercheurs.
- **les entreprises et fédérations d'entreprises adhérentes de l'Orse** qui ont témoigné des bonnes pratiques mises en œuvre en leur sein: groupe Adecco, AFD, Ag2r la

Mondiale, Air France, Axa, BNP Paribas, Camfil, groupe Carrefour, Decathlon, EDF, la Fédération Bancaire Française, la Fédération des entreprises d'insertion, la Fédération des entreprises de propreté (FEP), Kering, La Poste, Lagardère, LVMH, Michelin, Nestlé, Pôle emploi, RATP, Sanofi, Schneider Electric, SNCF, Société Générale, Suez, Total

▶ **des échanges avec les représentants** de :

› L'AFB (Association Française des Banques)

› la Direction générale du travail (DGT)

› la plateforme nationale RSE

› le réseau Happy Men Share More

› le Comité Onu Femmes France

› la fondation Arborus

› la société de gestion de portefeuilles Mirova

› l'entreprise de conseil Equilibres

▶ **les différentes sources publiques d'information**

› Ministère du travail de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

› site de l'Orse : www.orse.org

› les différentes études portant sur les pratiques d'égalité professionnelle dans les entreprises

› les accords égalité professionnelle signés dans les branches et les entreprises

REMERCIEMENTS

Cette seconde édition du guide Tout savoir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été dirigée par Lydie Recorbet, chargée de missions RH & RSE, secondée par Inès Fontelas, sous la direction de Géraldine Fort, déléguée générale de l'association Orse.
Le présent document a été rédigé par Camille Barthélemy de Ginkgo Avenir, conseil RH et relu par Clara Gantz.
Sa conception graphique a été réalisée par Céline Frébault pour Les Graphikos.

Toute l'équipe de l'Orse remercie les partenaires du guide d'avoir mis à disposition leurs équipes : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO ainsi que le Medef.
L'Orse remercie aussi le Comité Onu Femmes France pour son soutien au projet.
Enfin, le guide n'aurait pas pu voir le jour sans l'aide du groupe Ag2r La Mondiale, qu'il soit remercié également.

L'équipe de l'Orse tient à remercier les membres de l'Orse pour leur expertise et leurs précieuses recommandations, et tous les contributeurs - de près ou de loin - à cette 2ème édition du guide.
L'Orse remercie aussi le Comité Onu Femmes France pour sa participation au projet.

LES 25 TEXTES PRINCIPAUX EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

| 1946 | Préambule de la Constitution : la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes.

| 1951 | Convention n°100 de l'OIT du 29 juin sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

| 1957 | Article 119 du Traité de Rome sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

| 1965 | Loi du 13 juillet portant réforme des régimes matrimoniaux, accordant aux femmes le droit de travailler sans le consentement de leur mari et d'ouvrir un compte en banque.

| 1972 | Loi du 22 décembre sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

| 1976 | Directive européenne du 9 février relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73 du 20 septembre 2002.

| 1979 | Convention ONU du 18 décembre sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

| 1983 | Loi du 13 juillet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

| 1997 | Traité d'Amsterdam : principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes inscrit comme un objectif à prendre en compte dans toutes les politiques communautaires.

Directive du 15 décembre sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

| 2001 | Loi du 9 mai relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Loi du 16 novembre relative à la lutte contre les discriminations.

| 2004 | Accord National Interprofessionnel du 1er mars relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

| 2006 | Loi du 23 mars relative à l'égalité salariale.

| 2010 | Loi du 9 novembre portant sur la réforme des retraites.

| 2011 | Loi du 27 janvier relative à la parité dans les conseils d'administration et de surveillance des organisations.

| 2012 | Loi du 12 mars relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique à la lutte contre les discriminations.

| 2014 | Loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

| 2015 | Loi du 18 août relative au dialogue social et à l'emploi.

| 2016 | Loi du 21 juillet relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

| 2017 | Ordonnances du 22 septembre réformant le Code du travail dont l'ordonnance n°2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective.

| 2018 | Loi du 1er août pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Loi 3 août renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

| 2019 | Directive européenne du 20 juin concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

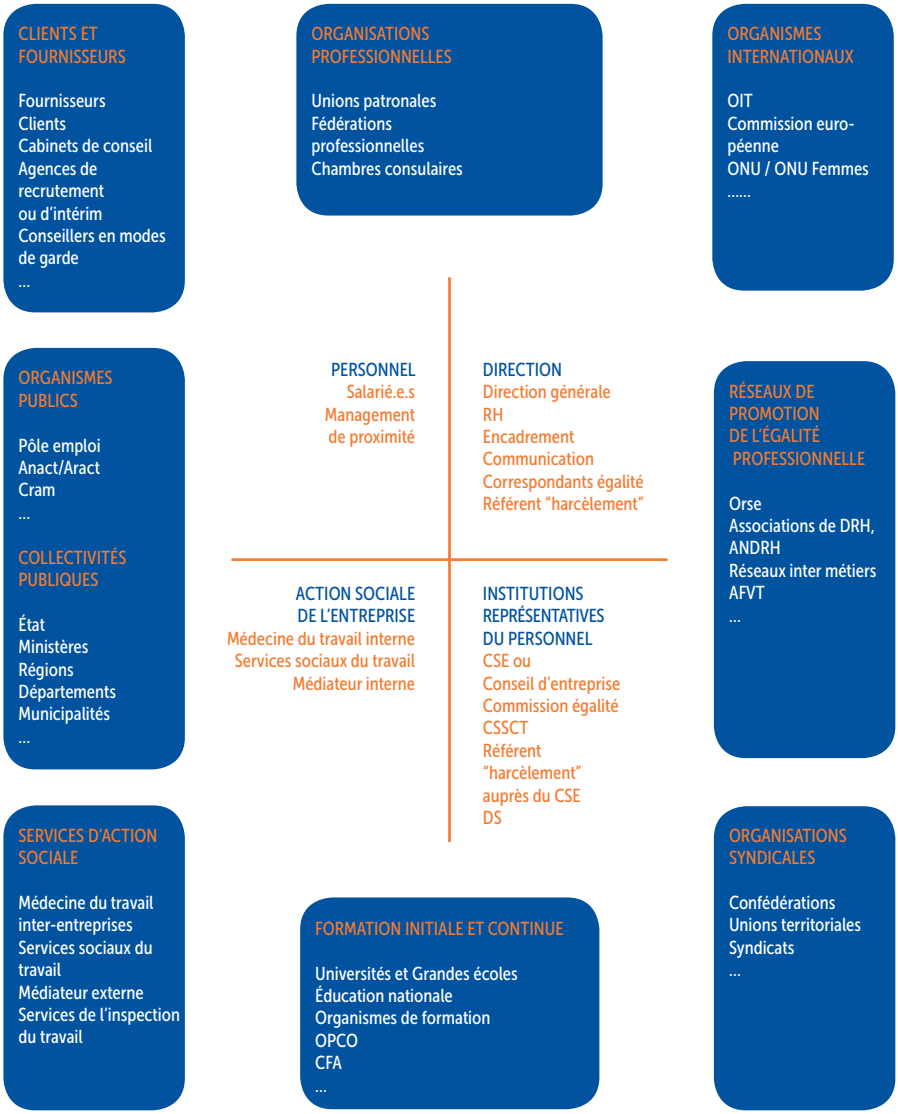
Convention n°190 du 21 juin de l'OIT sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

LIVRET 03

LES ACTEURS DE L'ÉGALITÉ

Une politique d'égalité professionnelle efficace nécessite l'implication de multiples acteur.rice.s, tant au sein de l'entreprise que dans son environnement externe. En interne, si l'engagement de la direction est primordial, il doit aussi être décliné et suivi à tous les niveaux hiérarchiques. En externe, plusieurs parties prenantes peuvent également jouer un rôle dans la mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle.

Présentation des différents acteurs de l'égalité, en interne et en externe



01
LES ACTEURS INTERNES

Porter une politique d'égalité professionnelle nécessite que les entreprises mobilisent tous les niveaux hiérarchiques. Les salarié.e.s doivent à ce titre être sensibilisé.e.s au mieux et tenu.e.s au courant de l'implication de leur entreprise. Il s'agit également de s'assurer du soutien et de l'engagement des différentes directions, aux niveaux les plus hauts, tout autant que des managers et des institutions représentatives du personnel.

1 | LA DIRECTION GÉNÉRALE

Le rôle de la Direction générale (DG) est déterminant pour l'implication de l'entreprise dans une démarche d'égalité professionnelle. Cet engagement peut être formalisé de plusieurs manières :

- signature d'un accord égalité professionnelle ou adoption d'un plan d'actions unilatéral,
- obtention d'un label égalité (Afnor ou autre),
- rédaction d'une charte,
- introduction de plus de mixité dans les instances de gouvernance.

EXEMPLE

RATP

Un nouvel accord égalité a été signé en mars 2019. Il commence par un chapitre présentant les acteurs de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et leur rôle, chapitre fondamental pour que chacun, quel que soit son niveau, participe à l'atteinte des objectifs fixés par l'entreprise en la matière et à la lutte contre les stéréotypes et le sexisme. Ce chapitre est décliné de la DRH porteuse de la politique en passant par les salarié.e.s, la ligne managériale, les acteurs RH de terrain et le programme RATP au Féminin. Afin de faciliter son appropriation et sa mise en œuvre, l'accord est organisé par thématiques qui correspondent à différents process RH. Chacun de ces chapitres comporte les engagements et actions à mettre en place et les indicateurs du rapport de situation comparée pour en suivre les évolutions. Ainsi, chacun en fonction de son rôle peut repérer les actions qu'il a à mettre en œuvre.

LÉGISLATION

ÉQUILIBRER LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

La loi du 5 septembre 2018 "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" a inscrit dans le Code de commerce (cf. article L.225-37-4) l'obligation pour le CA lorsqu'il rend compte en assemblée générale de son rapport sur le gouvernement d'entreprise, de donner des informations sur la mixité au sein du comité exécutif (ou comité de direction) ; ainsi que sur les "résultats en matière de mixité dans les 10% de postes à plus forte responsabilité".
La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019 (loi Pacte) modifie le Code de commerce pour inciter les Sociétés anonymes (SA) à équilibrer leurs instances de gouvernance. L'article L.225-53 relatif à la nomination de directeurs généraux délégués prévoit que le CA détermine un processus de sélection garantissant "la présence d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats". Les propositions de nomination "s'efforcent de rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes". Les mêmes termes se retrouvent à l'article L. 225-58, visant la composition du directoire.

EXEMPLE

BNP PARIBAS

BNP Paribas a dépassé son objectif 2018 (23%) fixé dans le tableau de bord de pilotage de sa politique RSE concernant le taux de femmes parmi les membres des Comités Exécutifs transverses multi-métiers et/ou multi-pays (25%).

La crédibilité des engagements est renforcée par l'attitude de la direction qui doit s'assurer de la cohérence entre ses discours et les actions mises en œuvre.

EXEMPLE

PÔLE EMPLOI

L'égalité professionnelle est portée à 2 niveaux au sein de l'établissement :

- pour le volet "interne" (Pôle emploi employeur) : à la direction générale adjointe ressources humaines et relations sociales / direction des relations sociales et de la qualité de vie au travail / département qualité de vie au travail
- pour le volet "externe" (service public de l'emploi) : à la direction générale adjointe de la stratégie et des relations extérieures / direction de la stratégie, de l'innovation et de la RSO / département RSO.

EXEMPLE

CARREFOUR

L'engagement au plus haut niveau est indispensable. Le PDG de Carrefour a signé les WEPs (Women's Empowerment Principles de Onu Femmes) en 2013. Carrefour a organisé 3 conventions de cadres dirigeants, sur une journée entière, en 2013, 2015 et 2017, afin de réfléchir ensemble aux meilleures solutions pour développer la mixité. Le PDG s'est montré un soutien actif de ces journées, de par sa présence et en prononçant un discours volontariste. Le comité de direction de Carrefour a par ailleurs soutenu la campagne HeforShe de Onu Femmes en 2015.

FACTEUR CLÉ DE SUCCÈS

L'IMPLICATION DES CADRES DIRIGEANTS

Lorsqu'un cadre dirigeant porte le sujet en interne comme en externe, lorsque son implication se traduit en mots et en actes, l'entreprise évolue de manière perceptible.

La démarche de la direction générale en faveur d'une politique d'égalité professionnelle peut se traduire par la création de structures ou de postes dédiés au suivi des actions.

EXEMPLE

GROUPE ADECCO

Pour les 10 ans de la signature de son accord cadre contre les discriminations, une nouvelle orientation a été donnée à la commission paritaire de suivi de celui-ci avec la création de référents de lutte contre les discriminations et diversité au sein de chaque organisation syndicale visant à renforcer leurs missions de conseil et d'accompagnement des salariés. A cette occasion, une affiche avec les coordonnées complètes des référents a été créée et vient compléter les informations de l'affichage obligatoire dans toutes les agences Adecco.

LÉGISLATION

DE NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES SOCIETES ANONYMES (SA)

La loi du 5 septembre 2018 "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" modifie le Code de commerce pour responsabiliser les instances dirigeantes des SA. Une délibération annuelle du conseil d'administration ou conseil de surveillance est obligatoire sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale sur la base des indicateurs de la BDES et de l'index d'égalité entre les femmes et les hommes (cf. articles L.225-37-1 et L.225-82-1 et L.225-9-1 du Code de commerce - voir **livret 2**).

a | Les structures de suivi

Les structures de suivi sont destinées à assurer la mise en place et le contrôle des actions. Des actions volontaristes peuvent ainsi être menées, telles que la création :

- d'une commission éthique pour la prévention de la discrimination et la sensibilisation du personnel sur l'égalité professionnelle,
- d'une commission de suivi de l'accord égalité professionnelle,
- d'un "Observatoire paritaire de la diversité" au sein de l'entreprise avec la participation des organisations syndicales.

b | Les postes dédiés au suivi des actions

Les instances de direction (CA, Codir) peuvent être impliquées dans l'évaluation et le suivi des actions de la politique égalité entre les femmes et hommes.

D'autres acteurs peuvent intervenir dans le suivi des engagements en interne tels que les correspondant.e.s égalité et les salarié.e.s (voir **livret 6**) :

- interlocuteur.trice égalité professionnelle et diversité désigné.e au sein du management dans chaque unité (direction, site, établissement, ...),
- responsable égalité professionnelle et diversité auquel les salarié.e.s peuvent s'adresser,
- réseau de correspondant.e.s égalité professionnelle – diversité,
- réseau de correspondant.e.s Santé sécurité au travail (SST),
- référent.e "harcèlement" auprès du CSE,
- référent.e "harcèlement entreprise".



LÉGISLATION

LES RÉFÉRENT.E.S "HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES"

La loi du 5 septembre 2018 "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" prévoit la mise en place de 2 nouveaux acteurs dédiés à la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Toute entreprise employant au moins 250 salarié.e.s doit désigner un.e référent.e chargé.e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés sur ces sujets (cf. article L. 1153-5-1 Code du travail). Il est communément appelé référent.e "harcèlement entreprise".
Par ailleurs, le CSE constitué dès 11 salarié.e.s, désigne un de ses membres comme référent.e sur ce même sujet (cf. article L.2314-1 Code du travail). On l'appelle référent.e "harcèlement" auprès du CSE. Il n'appartient pas nécessairement à la Commission égalité professionnelle, ni à la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) (voir **livret 8**).

De plus en plus, les entreprises développent la mixité dans les différentes instances de pouvoir et de représentation : délégations, groupes de travail, groupes de négociation, organismes de représentation du personnel, comités de carrière.

2 | LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'égalité professionnelle se décline dans tous les processus de gestion des ressources humaines : recrutement, formation, promotion, etc. (voir **livret 8**).

La Direction des ressources humaines (DRH) peut être à l'origine d'une politique d'égalité professionnelle. Elle sensibilise et informe la direction générale des enjeux puis l'accompagne dans la définition et la mise en pratique de cette politique.
On constate généralement que les acteurs impliqués dans le suivi des actions (comme les responsables égalité, correspondant.e.s de réseau, référent.e.s...) sont rattachés à la DRH.

3 | LES AUTRES DIRECTIONS FONCTIONNELLES

Pour promouvoir l'égalité professionnelle en interne, toutes les directions doivent être informées et sensibilisées. Elles peuvent, chacune au titre de leur périmètre de responsabilités, promouvoir l'égalité professionnelle.

a | Les directions marketing et publicité



À NOTER

L'UNSTEREOTYPE ALLIANCE PORTE PAR ONU FEMMES

Unstereotype Alliance (L'Alliance sans stéréotypes) est une initiative menée par ONU Femmes depuis 2017 pour mettre fin aux stéréotypes néfastes souvent perpétués par la publicité. Cette alliance regroupe des entreprises et organisations du domaine de la publicité et de la communication qui ont décidé de s'engager pour créer un monde sans stéréotypes en utilisant la portée de leur message. Cette alliance est basée sur un code de conduite qui implique notamment de transmettre un message de diversité et d'inclusion, ainsi qu'un ensemble d'objectifs mesurables à atteindre d'ici 2020.
Plus d'information :
https://www.unstereotypealliance.org/fr

Ces directions doivent être associées aux démarches de promotion de l'égalité professionnelle pour assurer une cohérence entre les actions menées en interne et la communication assurée en externe. La conception de supports publicitaires peut notamment s'appuyer sur l'Union des annonceurs (UDA) et l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP). Ces organismes incitent en effet les annonceurs à respecter un certain nombre d'engagements en matière de communication responsable.

b | La direction de la communication

Cette direction, par son rôle d'interface, occupe une place centrale dans la mise en place des politiques d'égalité professionnelle. Elle a pour mission :

- de communiquer le positionnement de la direction générale à tous les niveaux hiérarchiques en vue d'une déclinaison pratique,
- de mettre en œuvre un plan de communication interne et externe dans le but d'informer, de sensibiliser et de promouvoir les actions menées (voir **livret 10**).

c | Les directions des achats

Les équipes de la direction des achats peuvent :

- s'assurer qu'elles n'ont pas d'exigence discriminatoire vis-à-vis de leurs fournisseurs,
- valoriser auprès de leurs fournisseurs le principe de non-discrimination.

d | La direction de gestion des risques

Cette direction s'attache à identifier, évaluer et prioriser les risques relatifs aux activités d'une organisation, quelles que soient la nature ou l'origine de ces risques. Elle gère en continu la cartographie des risques et l'adapte aux réalités du terrain et à la réglementation en vigueur.
En matière d'égalité professionnelle et en coordination avec les équipes RH, cette direction pourra contribuer à la mise en place d'actions préventives et d'éventuelles procédures d'alerte (voir **livret 8**).

4 | LES MANAGERS

A tous les niveaux hiérarchiques, l'attitude des managers – qu'ils soient encadrants, intermédiaires ou de proximité - est déterminante. Il est important que l'entreprise les implique très tôt dans le projet pour éviter les phénomènes de rejet et de blocage.



FACTEUR CLÉ DE SUCCÈS

INSCRIRE LES QUESTIONS D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'OBJECTIF DES CADRES DIRIGEANTS ET DES MANAGERS

Les entreprises peuvent inscrire la question de l'égalité professionnelle dans les objectifs des managers et inclure les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle dans leur évaluation annuelle. Elles doivent notamment s'assurer que les managers ne véhiculent pas des représentations de genre et prennent en compte les engagements de l'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle.

EXEMPLE

CAMFIL

Au sein de Camfil, la population de salarié.e.s est globalement composée de 60% d'hommes et 40% de femmes. La direction des ressources humaines s'assure régulièrement que les managers soient sensibilisés pour veiller aux objectifs de mixité. Au final, à chaque promotion, action qualifiante ou augmentation individuelle de salaire, les managers sensibilisés s'assurent à leur tour que cette égalité est atteinte.

EXEMPLE

BNP PARIBAS

Depuis plusieurs années, BNP Paribas fixe des objectifs RSE aux 6750 collaborateurs clés du groupe dans le cadre du plan de fidélisation créé à des fins de rétention : 9 indicateurs de pilotage RSE sont intégrés dans ce plan (dont au moins un indicateur lié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Un objectif de 30 % de femmes au sein de la population SMP (3000 Senior management positions) y figure pour la période 2018-2020, soit 5 points de pourcentage de plus par rapport à l'objectif fixé pour 2015.

Par ailleurs, il a été décidé en 2018 d'indexer la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux exécutifs sur la politique de RSE du groupe, conformément au Code Afep-Medef révisé en juin 2018, en intégrant notamment des objectifs liés à la promotion de l'égalité des sexes.

EXEMPLE

SANOFI

Accroître les talents féminins fait partie des objectifs inclus dans la rémunération variable individuelle des membres du comité exécutif.

5 | LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les IRP, composées de salarié.e.s de l'entreprise élu.e.s et de délégué.e.s syndicaux.ales désigné.e.s (cf. **tableau suivant**), ont un rôle d'information-consultation, de négociation d'accords collectifs et de défense individuelle et collective des salarié.e.s.

a | Le nouveau Comité social et économique

Le CSE succède au Comité d'entreprise depuis l'adoption des ordonnances réformant le Code du travail du 22 septembre 2017. Il reste un acteur important sur le plan de l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre des consultations annuelles. Il a aussi des attributions spécifiques en matière de santé, sécurité et conditions de travail : faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, résoudre les problèmes liés à la maternité, proposer des actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes (cf. article L.2312-9 Code du travail).

Les IRP dans l'entreprise

Dispositions applicables à partir du 1er janvier 2020, en l'absence d'accord collectif majoritaire.

<table>
<tr><th></th><th colspan="3">INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL</th></tr>
<tr><th></th><th colspan="2">REPRÉSENTANT.E.S DÉSIGNÉ.E.S PAR DES SYNDICATS</th><th rowspan="2">REPRÉSENTANT.E.S ÉLUS PAR LE PERSONNEL</th></tr>
<tr><th></th><th>SYNDICATS REPRÉSENTATIFS</th><th>SYNDICATS NON REPRÉSENTATIFS</th></tr>
<tr><td>11 SALARIÉ.E.S ET PLUS</td><td>Pour la durée de son mandat, un membre du CSE peut être désigné comme délégué.e syndical.e (cf. article L.2143-6) [1]</td><td>Non applicable</td><td>CSE + référent.e "harcèlement" (cf. article L. 2314-1)</td></tr>
<tr><td>50 SALARIÉ.E.S ET PLUS</td><td rowspan="3">Délégué.e syndical.e [2]</td><td rowspan="3">Représentant.e de la section syndicale</td><td rowspan="2">CSE + référent.e "harcèlement" auprès du CSE (cf. article L. 2314-1)</td></tr>
<tr><td>250 SALARIÉ.E.S ET PLUS
À noter : à partir de ce seuil, obligation pour l'employeur de mettre en place un référent "harcèlement" entreprise</td></tr>
<tr><td>300 SALARIÉ.E.S ET PLUS</td><td>CSE + Commissions obligatoires + CSSCT Commission formation Commission d'information et d'aide au logement Commission de l'égalité professionnelle</td></tr>
<tr><td>1000 SALARIÉ.E.S ET PLUS</td><td></td><td></td><td>CSE + Commissions obligatoires + Commission économique</td></tr>
</table>

À noter : Par accord majoritaire, l'entreprise peut mettre en place des **représentant.e.s de proximité** (soit membres du CSE, soit non-membres mais désignés par le CSE)

1. Sous réserve d'avoir recueilli sur son nom au moins 10% des suffrages aux dernières élections
2. Peut être distinct des membres du CSE

LÉGISLATION

MISE EN PLACE DE REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

L'ordonnance du 22 septembre 2017 permet de modifier la structure de la représentation du personnel dans l'entreprise, par voie d'accord majoritaire. Un tel accord peut prévoir la mise en place de "représentants de proximité", membres du CSE ou désignés par cette instance (cf. article L 2313-7 du Code du travail). Leurs attributions concernent notamment les questions de santé, de sécurité ou d'amélioration des conditions de travail.

Le CSE peut être transformé en Conseil d'entreprise par le biais d'un accord collectif majoritaire. Dans ce cas, le Conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions du CSE et devient seul compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement. Il a aussi un possible droit de veto sur certaines décisions de l'employeur et notamment en matière d'égalité professionnelle (cf. article L.2321-3 du Code du travail).

b | Les commissions spécifiques dans les entreprises d'au moins 300 salarié.e.s

L'ordonnance n° 2017 - 1386 du 22 septembre 2017 qui a modifié l'organisation de la représentation des salarié.e.s dans l'entreprise (voir **livrets 4 et 5**), maintient la création obligatoire au sein du CSE d'une Commission santé, sécurité et conditions de travail pour les entreprises d'au moins 300 salarié.e.s. Elle intervient sur les thématiques de qualité de vie au travail et de santé genrée.

La commission de l'égalité professionnelle, qui prépare les délibérations du CSE sur la politique égalité professionnelle de l'entreprise, n'est désormais obligatoire qu'en l'absence d'accord spécifique sur les commissions au CSE (cf. article L 2315-56 du Code du travail).

À NOTER

Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut conclure un accord collectif majoritaire pour prévoir la création de commissions supplémentaires au sein du CSE, telles que la commission égalité professionnelle ou la CSSCT (cf. article L 2315-45 du Code du travail).

Les institutions représentatives du personnel peuvent également s'impliquer dans la sensibilisation des salarié.e.s, en mettant en place :

- des actions conjointes avec la direction de l'entreprise (dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise),
- des actions de promotion menées à leur propre initiative.

FACTEUR CLÉ DE SUCCÈS

LE RÔLE DES SYNDICATS DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les sections syndicales présentes dans l'entreprise peuvent, elles aussi, mener des actions en vue de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Elles peuvent également s'associer aux actions menées par la direction et les IRP de l'entreprise.

6 | LES SALARIÉ.E.S

Les entreprises informent les salarié.e.s de l'existence d'une politique d'égalité professionnelle dont ils sont les bénéficiaires direct.e.s. Elles devront être à l'écoute de leurs attentes afin de renforcer la cohésion sociale.

7 | LES RÉSEAUX DE FEMMES OU DE PROMOTION DE LA MIXITÉ DANS LES ENTREPRISES

Les réseaux d'entreprise ou interentreprises promeuvent la mixité en essayant de changer les mentalités et les modes de management et d'organisation encore très masculins. Ils développent leurs propres actions, mais peuvent être sollicités par l'entreprise et/ou les IRP pour des actions communes de promotion de l'égalité professionnelle (voir **livret 10**).

POUR EN SAVOIR PLUS

Étude Orse : Les réseaux féminins dans les entreprises, 2016.

EXEMPLE

SANOFI

Depuis 2014, le "Global gender balance network" se déploie à travers des relais dans l'ensemble des régions et des fonctions du monde et contribue à mettre en œuvre des initiatives locales en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité. Le réseau est piloté par 7 membres, dont 2 membres du comité exécutif.

02 LES ACTEURS EXTERNES

Dans le cadre de leur politique d'égalité professionnelle, les entreprises créent des synergies avec des partenaires externes qui peuvent leur apporter savoir-faire, expertise, réputation, etc.
Parallèlement, elles peuvent transmettre leur propre expertise et engagements à certains de leurs partenaires, en les impliquant dans cette démarche.

1 | LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Pour pouvoir être étendue, une convention collective de branche doit comporter une clause sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la suppression des écarts de rémunération et les mesures visant à remédier aux inégalités constatées.

La branche professionnelle peut développer des actions de sensibilisation et d'information auprès de ses membres comme auprès de publics extérieurs (actions de promotion de l'accès des jeunes filles à des métiers traditionnellement masculins auprès des publics enseignants par exemple). Elle peut mener des études dans le cadre des observatoires des métiers sur la situation de l'égalité professionnelle et de la mixité dans ses métiers, rédiger des guides pratiques, etc. Elle peut aussi promouvoir les bonnes pratiques de ses entreprises adhérentes.

EXEMPLE

AFB (ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES)

La profession emploie 57% de femmes. La branche se fixe régulièrement, dans différents accords, des objectifs de progression de la part des femmes parmi les cadres. En 10 ans, la part des femmes aura progressé de 13 points. En 2017, plus d'une femme sur 2 est cadre. L'objectif fixé par le Pacte de responsabilité (47% en 2017) est aujourd'hui atteint et légèrement dépassé (48%).

La signature d'un accord d'égalité professionnelle par branche est aussi un support essentiel pour les entreprises, surtout les PME.

EXEMPLE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE - HOSPITALISATION PRIVÉE

Accord du 12 juin 2018 | Article 3 :

... Le présent accord a pour objectifs de :

› favoriser la mise en œuvre dans chaque entreprise d'une politique visant à l'amélioration de la QVT et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi corriger des situations de travail génératrices d'une dégradation de la QVT et les éventuelles situations d'inégalité, de non mixité ou de discrimination au sein de la branche ;

› permettre au niveau national et régional, la mutualisation de moyens, l'échange et la valorisation des actions ayant permis significativement une amélioration de la qualité de vie et de la santé au travail, notamment en expérimentant des actions favorisant l'expression des professionnels dans leurs établissements avec la mise en place d'espaces de discussions ou de dialogues des salarié.e.s sur leur travail.

Les unions patronales, aux niveaux départemental ou régional, peuvent elles aussi mener des actions de promotion de l'égalité professionnelle.

Des accords sur l'égalité professionnelle peuvent être conclus avec les pouvoirs publics et/ou les organisations syndicales.
Les fédérations professionnelles ont, elles aussi, un rôle de promotion de l'égalité professionnelle, de relais des bonnes pratiques des entreprises de leur secteur et de toute taille, ainsi que d'accompagnement de celles-ci.

EXEMPLE

MEDEF

Depuis plus de 10 ans, le Medef consacre une partie de ses travaux à la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. Chaque année, il définit un plan d'actions sur le sujet, lance différents groupes de travail (GT), réalise des guides et organise des événements à destination des entreprises françaises. En 2018, le Medef a mis en place un GT Égalité salariale qui a été force de propositions pendant les concertations sur le sujet, a délivré un guide et a organisé des rencontres dans les territoires afin d'expliquer la méthode du nouvel index obligatoire. Il a aussi mis en place une hotline sur le sujet.

EXEMPLE

FÉDÉRATION DES ENTREPRISES D'INSERTION

La fédération s'engage pour promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein des entreprises adhérentes, entreprises d'insertion et entreprises de travail temporaire d'insertion. Publication d'un cahier thématique, animation d'une journée à destination des femmes dirigeantes d'entreprises d'insertion, sensibilisation en partenariat avec la FNCIDFF (Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles) : autant d'actions qui contribuent à l'évolution des pratiques, notamment en matière d'élargissement des choix professionnels. Il s'agit aussi de faire reconnaître les initiatives des entreprises d'insertion en matière sociétale et d'essaimer sur les territoires en sensibilisant l'ensemble des parties prenantes sur l'importance de l'égalité femmes-hommes.

2 | LES ORGANISMES PUBLICS ET COLLECTIVITÉS PUBLIQUES

Certaines actions des entreprises peuvent bénéficier d'aides financières et de l'appui technique de la part :

- des collectivités publiques : Union européenne, État, Ministères, régions, départements, municipalités.

Ces interventions peuvent concerner les modes de garde, l'aménagement des temps sociaux (gestion des transports, bureaux des temps dans le but d'harmoniser les horaires des services telles que les bibliothèques, les piscines avec les disponibilités des citoyens et favoriser ainsi l'articulation entre vie privée et vie professionnelle), les politiques de formation initiale et continue, etc.

LÉGISLATION

Le 13 juin 2019, le Conseil européen a adopté une directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants (voir **livret 8**), qui vise à accroître la participation des femmes au marché du travail, le recours aux congés familiaux et aux formules souples de travail. Cette directive instaure un congé paternité d'au moins 10 jours ouvrables, rémunéré à un niveau égal à celui actuellement prévu au niveau de l'Union européenne pour le congé de maternité, et 4 mois de congé parental dont 2 mois non transférables entre les parents. Le niveau de rémunération de celui-ci est à fixer par les États membres.

- des organismes publics :
  - Pôle Emploi sur les questions de recrutement et d'orientation professionnelle…,
  - l'Anact/Aract sur les conditions de travail, de santé au travail, de mixité des métiers, l'organisation du travail, l'aménagement des horaires, l'absentéisme…,
  - la Cram (Caisse régionale d'assurance maladie)
  - la Carsat (Caisse d'assurance retraité et santé au travail) sur l'évaluation des risques professionnels,
- l'Éducation nationale peut être un partenaire des entreprises, notamment pour développer l'information sur les métiers et faciliter l'élargissement des choix d'orientation des jeunes, filles et garçons.

À NOTER

LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (CSEP)

Cette instance consultative a une triple mission :

› une mission juridique (le CSEP est consulté sur les projets de lois et décrets relatifs à l'égalité professionnelle)

› une mission d'évaluation et de suivi des politiques relatives à l'égalité professionnelle (via un rapport annuel d'activité)

› une mission de proposition d'actions et de mesures tendant à améliorer l'égalité professionnelle, sur la base d'études, de recherches et d'initiatives lancées par ses soins.

3 | LES ORGANISMES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (VOIR LIVRET 10)

Différentes organisations professionnelles se sont données pour mission de promouvoir l'égalité professionnelle auprès de leurs adhérents (ANDRH, associations de DRH, Orse, Centre Hubertine Auclert, Comité ONU Femmes France, club des entreprises labellisées,...). Elles proposent des lieux d'échanges sur les bonnes pratiques et produisent de l'information ou de la formation auprès de leurs adhérents.

EXEMPLE

L'ASSOCIATION ARBORUS

L'association Arborus a lancé le 8 avril 2010 le 1er fonds de dotation pour la promotion, en Europe et dans le monde, de l'égalité professionnelle et de l'inclusion.

Son rôle est de créer une culture mondiale de l'égalité femmes-hommes et de structurer des politiques à travers notamment le label GEEIS (Gender equality European & International Standard). Le lancement en 2019, aux Nations Unies, du trophée GEEIS-SDG est la 1ère initiative liant l'égalité professionnelle aux Objectifs du développement durable portés par l'ONU.

4 | LES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Des actions de sensibilisation peuvent être mises en place avec l'appui de partenaires commerciaux : cabinets de recrutement externes, organismes de formation, agences de communication spécialisées, ou autres fournisseurs.

LISTE DES ACRONYMES

A

ACG Accords-cadres globaux ACI Accords-cadres internationaux ACM Accords-cadres mondiaux AFB Association française des banques AFD Agence française de développement Afeca Agence des femmes experts-comptables Afpa Association pour la formation professionnelle des adultes Afpi Association formation professionnelle pour l'industrie Agefos-PME Association de gestion des fonds de formation des salariés des petites et moyennes entreprises Anact Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail Ani Accord national interprofessionnel Apec Association pour l'emploi des cadres Aract Agence régionale des conditions de travail ARPP Autorité de régulation professionnelle de la publicité

B

BDES Base de données économiques et sociales BDU Base de données unique BEP Brevet d'études professionnelles BIAC Business at OCDE BIT Bureau international du travail BPW Business and professional women BTP Bâtiments-Travaux publics

C

C2P Compte professionnel de prévention CA Chiffre d'affaire Caf Caisse d'allocations familiales CAP Certificat d'aptitude professionnelle Carsat Caisse d'assurance retraite et de santé au travail maladie des travailleurs salariés CCF Commission confédérale des femmes CDD Contrat à durée déterminée CDI Contrat à durée indéterminée CE Comité d'entreprise CEE Comité d'entreprise européen CES Confédération européenne des syndicats Cese Conseil économique, social et environnemental Cesu Chèque emploi service universel CET Compte épargne temps CFDT Confédération française démocratique du travail CFE-CGC Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres CFTC Confédération française des travailleurs chrétiens CGE Conférence des grandes écoles CGPME Confédération générale des petites et moyennes entreprises CGT Confédération générale du travail CHSCT Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CIDFF Centre d'information sur les droits des femmes et des familles CJUE Cour de justice de l'Union européenne Cnaf Caisse nationale d'allocations familiales Codir Comité de direction Comex Comité exécutif COP Communication on

progress CPA Compte personnel d'activités CPAM Caisse primaire d'assurance maladie CPE Congé parental d'éducation CPF Compte personnel de formation Cram Caisse régionale d'assurance maladie CSE Conseil social et économique CSEP Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes CSI Confédération syndicale internationale

D

DADS Déclaration annuelle des données sociales DADS-U Déclaration automatisée des données sociales unifiées Dares Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques DEP Diagnostic égalité professionnelle DGT Direction générale du travail Dif Droit individuel à la formation Direccte Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi DPEF Déclaration de performance extra-financière DRH Direction des ressources humaines DS Délégués syndicaux DSN Déclaration sociale nominative DU Document unique DUER Document unique d'évaluation des risques

E

EIGE Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes ENA Ecole nationale d'administration EPQVT Égalité professionnelle - qualité de vie au travail ESSEC Ecole supérieure des sciences économiques et sociales EvRP Évaluation des risques professionnels

F

FEM Fédération européenne des métallurgistes FEP Fédération des entreprises de propreté FIOM Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie FMI Fond monétaire international FNCI DFF Fédération nationale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles FO Force ouvrière Fongecif Fonds de gestion des congés individuels de formation FSE Fonds social européen

G

GEEIS Gender equality european & international standard GEF Grandes écoles au féminin GIE Groupement d'intérêt économique GPEC Gestion prévisionnel des emplois et des compétences GRI Global reporting initiative GT Groupe de travail

H

HEC Ecole des hautes études commerciales

I

Ined Institut national d'études démographiques Insee Institut national de la statistique et des études économiques IRP Institutions représentatives du personnel ISP International school of Paris ITUC International trade union confederation

M

Medef Mouvement des entreprises de France MOOC Massive open online course MRS Méthode de recrutement par simulation

N

NAO Négociations annuelles obligatoires NDLR Note de la rédaction NRE Nouvelles régulations économiques

O

OCDE Organisation de coopération et de développement économique ODD Objectifs de développement durable OIT Organisation internationale du travail ONG Organisation non gouvernementale ONU Organisation des nations unies OPCA Organisme paritaire collecteur agréé OPCO Opérateur de commerce OPE Observatoire de la parentalité et de l'équilibre des temps en entreprise OMS Organisation mondiale de la santé Orse Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises OSCE Organisation pour la sécurité et la coopération européenne

P

PACS Pacte civil de solidarité PDG Président-directeur général PIB Produit intérieur brut PME Petite et moyenne entreprise PrePaRe Prestation partagée d'éducation de l'enfant PVD Procès-verbal de désaccord PWN Professional women's network

Q

QVT Qualité de vie au travail

R

RGPD Règlement général sur la protection des données RH Ressources humaines RNCP Répertoire national des certifications professionnelles RRH Responsable des ressources humaines RSC Rapport de situation comparée RSE Responsabilité sociétale des entreprises RSO Responsabilité sociétale des organisations

S

SA Société anonyme SAS Société par actions simplifiées SARL Société à responsabilité limitée SIRH Système d'information de ressources humaines SCP Société civile professionnelle SNC Solidarités nouvelles face au chômage SST Santé et sécurité au travail

T

TA Taux d'absentéisme TAT Taux d'accidents du travail TJP Taux de journées de travail perdues TMP Taux de maladies professionnelles TPE Très petites entreprises

U

Uda Union des annonceurs UIMM Union des industries et des métiers de la métallurgie Unaf Union nationale des associations familiales UNI Union nationale inter-universitaire

V

VAE Validation des acquis de l'expérience

W

Wep's Women empowerment principles

Partenaires

Retrouvez l'Orse sur son site internet et sur twitter :
www.orse.org | @ObsRSE

Imprimé par Handiprint avec du papier recyclé