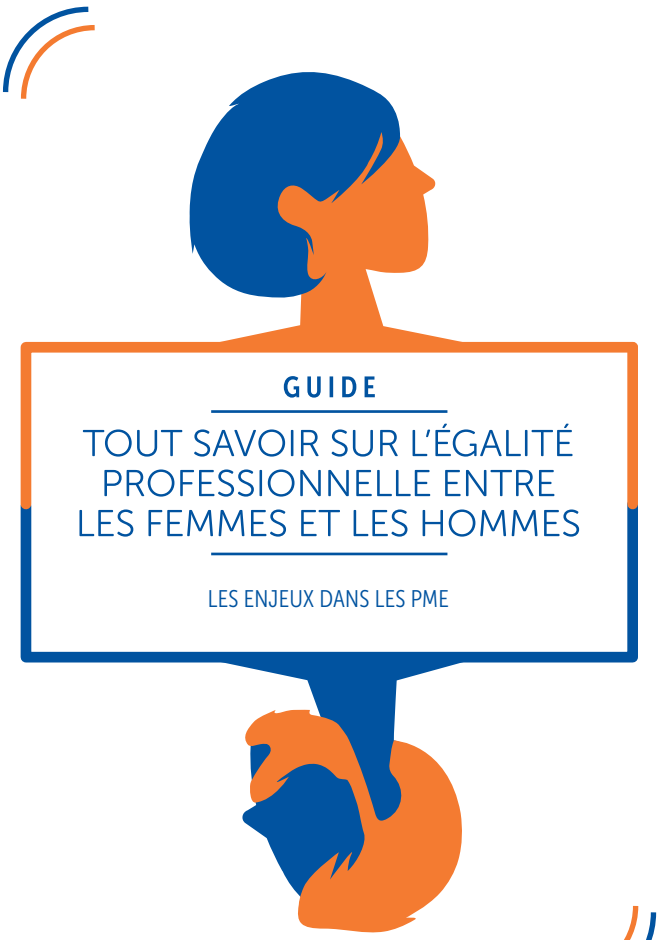
| 2ÈME ÉDITION |



GUIDE

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

LES ENJEUX DANS LES PME

ORSE
Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises

TABLES DES MATIÈRES

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

LIVRET 05 08
LES ENJEUX DANS LES PME

»» 01 LES AVANTAGES DE LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ 10
1 | ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS 10
2 | SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL 10
3 | INNOVER ET CRÉER DE LA VALEUR 10

»» 02 LES OBLIGATIONS LÉGALES ET SANCTIONS 11
1 | QUELLE QUE SOIT LA TAILLE DE L'ENTREPRISE 11
2 | LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES 11
3 | LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES 12

»» 03 LA DÉMARCHE 18
1 | ÉTABLIR UN DIAGNOSTIC 18
2 | METTRE EN ŒUVRE UNE STRATÉGIE D'ACTIONS (OBLIGATOIRE POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ.E.S) 20
3 | NÉGOCIER UN ACCORD (OBLIGATOIRE POU LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ.E.S) 20
4 | SUIVRE ET PROMOUVOIR LES ACTIONS 21

»» 04 LE RECOURS AUX ORGANISMES EXTÉRIEURS 23
1 | LES BRANCHES PROFESSIONNELLES 23
2 | LES AUTRES ORGANISMES (VOIR LIVRETS 3 ET 4) 26

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
LES ACTEURS DE L'ÉGALITÉ

LIVRET 04
LE DIALOGUE SOCIAL

LIVRET 05

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 05

LES ENJEUX DANS LES PME

L'égalité professionnelle n'est pas un thème réservé aux grandes entreprises mais concerne l'ensemble des acteurs économiques. Pour les Petites et moyennes entreprises (PME), l'égalité professionnelle représente :

- un enjeu de conformité réglementaire (voir **livrets 2, 4 et 6**),
- un enjeu économique (recruter les talents et assurer la réputation de l'entreprise auprès des clients),
- un enjeu social.

Les entreprises peuvent s'inscrire dans une démarche volontaire de promotion de l'égalité professionnelle, par la voie du dialogue social, en recourant aux nouvelles possibilités de négociation, notamment par référendum auprès des salarié.e.s.

01
LES AVANTAGES DE LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ

L'égalité entre les femmes et les hommes apporte à l'entreprise une diversité de profils et de compétences qui sont un gage, en interne comme en externe, du comportement socialement responsable de l'employeur. C'est un facteur de fidélisation et d'attractivité des salarié.e.s comme des client.e.s, et une plus-value en termes d'innovation.

1 | ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS

Dans un marché de l'emploi en tension, le management des ressources humaines constitue l'un des facteurs de compétitivité des entreprises. C'est vrai aussi pour les PME et TPE (Très petites entreprises) y compris lorsqu'elles n'ont pas de service RH dédié. En ce sens, les engagements et les actions concrètes autour de l'égalité professionnelle peuvent être des leviers forts en matière d'attractivité et de fidélisation des collaborateur.rice.s. Dans un marché de l'emploi tendu, où les profils qualifiés sont très recherchés, une politique claire et visible sur la thématique de l'égalité professionnelle contribue à la "marque employeur" et ainsi à la réputation de l'entreprise.

2 | SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL

La promotion de la diversité permet à l'entreprise de se donner les moyens (par le savoir-faire et les points de vue variés) d'accroître sa capacité à répondre, voire anticiper les attentes des client.e.s, à attirer une nouvelle clientèle, et ouvrir de nouvelles perspectives de marchés. En développant une véritable démarche d'égalité professionnelle et en communiquant dessus, l'entreprise véhicule une image positive et moderne à son environnement (client.e.s, fournisseurs, partenaires financiers...) et consolide sa réputation commerciale.

3 | INNOVER ET CRÉER DE LA VALEUR

La diversité dans l'entreprise permet de constituer des équipes mixtes qui renforcent le potentiel d'innovation de l'organisation. Dans ce cadre, la motivation et l'efficacité du personnel sont accrues. La pluralité des avis et modes de pensée favorise l'émergence de nouvelles idées ainsi qu'une meilleure aptitude au changement.

02
LES OBLIGATIONS LÉGALES ET SANCTIONS

Si déployer une démarche d'égalité professionnelle procure des avantages indéniables pour les entreprises quelle que soit leur taille, les PME et TPE peuvent elles aussi, comme les grandes entreprises, être soumises à des obligations réglementaires. La loi les y obligeant, elles doivent donc s'y conformer, au risque d'être sanctionnées.

1 | QUELLE QUE SOIT LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

a | Le principe de non-discrimination

La loi prévoit une interdiction de discriminer entre les femmes et les hommes (cf. article L.1132-1 et L.1142-1 du Code du travail, voir **livret 8)** et cette interdiction est valable pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille : "il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1 | dans les entreprises dépourvues de délégué.e syndical.e (voir **livret 3**),

2 | dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L.2232-21 et L.2232-24,

3 | dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes" (cf. article L.1142-5 du Code du travail).

b | L'objectif de suppression des écarts de rémunération

La loi du 5 septembre 2018 "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" a introduit dans le Code du travail un objectif de suppression des écarts de rémunération (cf. article L.1142-7). Tous les employeurs, quel que soit l'effectif de leur entreprise, doivent prendre en compte cet objectif.

Pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s, la loi fait de cet objectif une obligation de résultats, en leur imposant, à compter du 1er mars 2020, le calcul et la publication chaque année d'un index de l'égalité et la mise en œuvre de mesures de rattrapage salarial lorsque le niveau de résultat de l'index est inférieur à 75 points (voir **livret 2)**.

2 | LES CONSULTATIONS OBLIGATOIRES

Dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s, dotées d'un Comité social et économique, celui-ci détient une compétence générale d'information et de consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (cf article L.2312-8 du Code du travail).

À NOTER

INFORMATION, CONSULTATION, NÉGOCIATION : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR VIS-À-VIS DES IRP

› information : au sens strict, il s'agit de fournir des éléments précis aux IRP dans un domaine donné afin d'annoncer un événement, une mesure à venir ou déjà effective. L'information simple n'implique pas de discussions ou d'échanges obligatoires entre les parties.

› consultation : la consultation est une prérogative du CSE. Elle consiste à recueillir un avis sur une mesure qui n'a pas encore été prise mais qui est sérieusement envisagée, sur une décision projetée, sur un document à l'état de projet. La consultation doit être précédée de l'information du CSE sur le projet afin que celui-ci soit en mesure de rendre un avis. À noter que, dans la quasi-totalité des cas, la loi n'exige pas d'avis favorable pour que le projet soit mis en place. L'avis est donc consultatif.

› négociation : la négociation se fait en vue d'un accord entre l'employeur et délégué.e.s syndicaux.ales, ou salarié.e.s mandaté.e.s, au sein des instances de représentation du personnel (à défaut les salarié.e.s peuvent directement donner leur avis par voie référendaire sur un texte proposé). La négociation suppose une information préalable. La loi fixe plusieurs thèmes de négociations obligatoires dans les entreprises, dont l'égalité professionnelle fait partie. Le champ de la négociation d'entreprise concerne tous les thèmes des relations collectives de travail : salaires, temps de travail, conditions d'emploi et de travail, formation, garanties sociales. Si à l'issue des négociations un accord ne peut être conclu, un procès-verbal de désaccord est rédigé et acté par les 2 parties.

Par ailleurs, des textes spécifiques prescrivent des consultations annuelles, nécessitant le recueil d'un avis du CSE, qui s'organisent autour de 3 temps forts (cf article L.2312-17 du Code du travail) :

- une consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
- une consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise,
- une consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

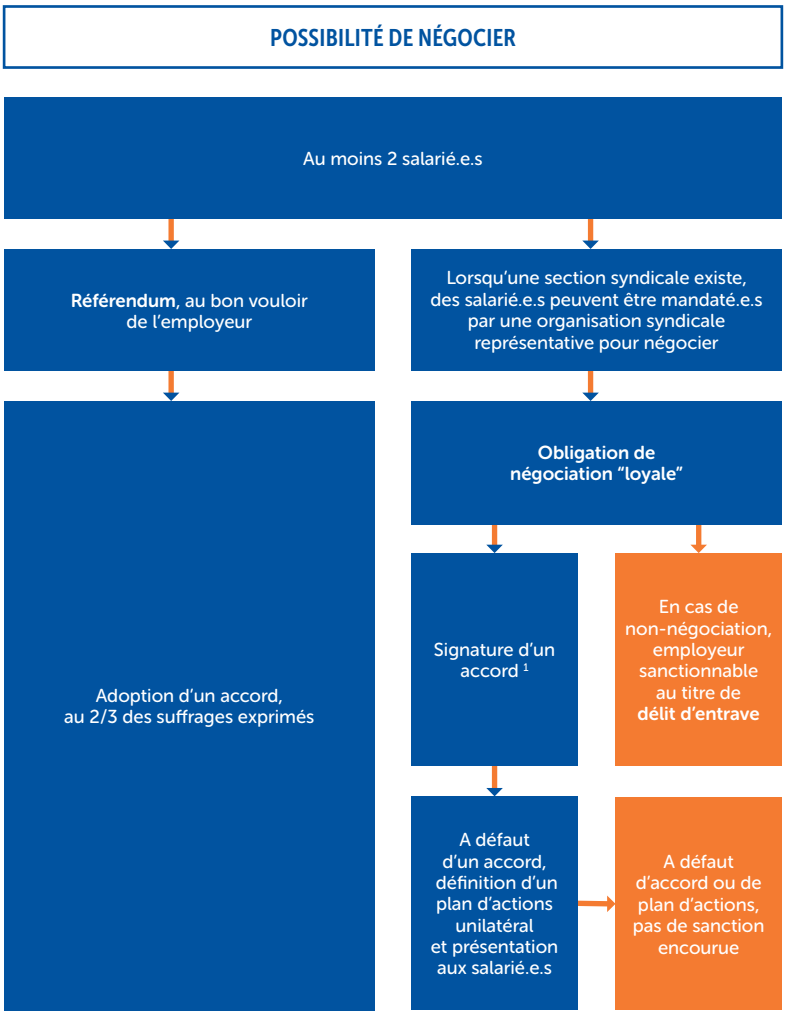
Ce dernier point comprend l'évolution de l'emploi, les conditions de travail et 15 autres thèmes dont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (voir tableau **livret 4**).

Cette consultation s'appuie sur les informations mises à disposition par l'employeur dans la BDES (voir **livret 2**). Dans les entreprises de moins de 300 salarié.e.s, les données relatives à l'égalité professionnelle se répartissent en 2 grands volets : l'analyse des données chiffrées et la stratégie d'actions.
Les informations utilisées pour les consultations obligatoires peuvent aussi alimenter les négociations obligatoires, dans les entreprises qui y sont soumises.

3 | LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES

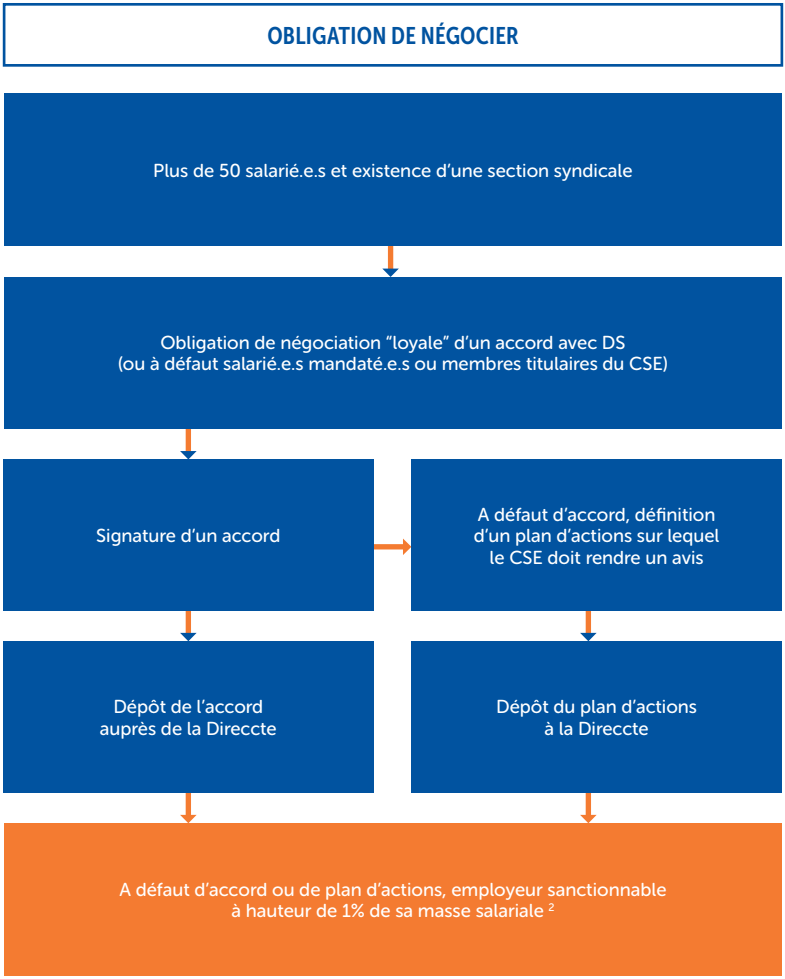
L'obligation de négociation annuelle est liée à l'existence, dans l'entreprise, d'au moins une section syndicale (voir **livret 4**).

Les différentes voies de négociation sur l'égalité professionnelle 1/2



1. cf. tableau suivant

Les différentes voies de négociation sur l'égalité professionnelle 2/2



2. Non cumulable avec la sanction de 1% de la masse salariale applicable à l'entreprise dont le niveau de résultat à l'index de l'égalité salariale est inférieur à 75 points à l'expiration de délai de 3 ans

Or, une section syndicale peut être constituée dans toute entreprise, sans condition de seuil. Il lui suffit d'avoir au moins 2 adhérents et

- soit d'être affiliée à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel,

- soit d'être créée par un syndicat indépendant, légalement constitué depuis plus de 2 ans, qui remplit le critère de respect des valeurs républicaines, satisfait aux exigences de transparence financière et dont le champ professionnel et géographique comprend l'entreprise concernée.

Des PME de moins de 50 salarié.e.s peuvent donc se trouver concernées par l'obligation de négocier sur toutes les thématiques prévues par la loi et notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

À NOTER

LES SALARIÉ.E.S MANDATÉ.E.S

Les salarié.e.s mandaté.e.s par des organisations syndicales représentatives le sont pour une négociation spécifique et pour la durée de la négociation. Ils sont à différencier des représentant.e.s "désigné.e.s" comme le sont les délégue.e.s syndicaux.ales par leurs organisations et des réprésentant.e.s élu.e.s. (voir **livret 3**). On parle de "mandat" afin de spécifier le champ d'intervention du.de la salarié.e en question.
Ils bénéficient des mêmes protections que les autres représentants du personnel et disposent "du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois" (cf. article L. 2232-27 du Code du travail).

a | les nouvelles voies de négociation dans les entreprises sans délégué.e syndical.e (voir livret 3)

L'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, prévoit des modalités de négociation dépendant de la taille de l'entreprise et de la présence ou non d'élu.e.s du personnel. Le champ de la négociation et les conditions de validité de l'accord varient en fonction des négociateur.ice.s de l'accord en question.

La mise en place d'un accord sur les thèmes de l'égalité professionnelle est désormais facilitée dans les entreprises de taille réduite. Le dialogue social sur cette thématique, même lorsqu'il ne relève pas d'une négociation obligatoire, peut être un véritable atout pour une dynamique d'entreprise.

(Voir **tableau page suivante**)

Nouvelles voies de négociation en l'absence de délégué.e syndical.e
(cf. art. L.2232-21 et suivants du Code du travail)

	PRÉSENCE DE REPRÉSENTANT.E.S ÉLU.E.S	NÉGOCIATEUR.RICE.S	CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD
ENTREPRISES < À 11 SALARIÉ.E.S	Pas de CSE	L'employeur propose aux salarié.e.s un projet d'accord	Consultation des salarié.e.s par référendum Majorité des 2/3 des suffrages exprimés requise
ENTREPRISES < À 20 SALARIÉ.E.S	En l'absence d'élu.e.s	L'employeur propose aux salarié.e.s un projet d'accord	Consultation des salarié.e.s par référendum Majorité des 2/3 des suffrages exprimés requise
ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉ.E.S	Avec élu.e.s	Salarié.e(s) mandaté.e(s) par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel (membres ou non du CSE)	Consultation obligatoire des salarié.e.s par référendum. Majorité des suffrages exprimés requise
		Membre(s) titulaire(s) du CSE non-mandaté(s)	Signature obligatoire par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉ.E.S	En l'absence d'élu.e.s (PV de carence CSE)	Salarié.e(s) mandaté.e(s) par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel	Consultation obligatoire des salarié.e.s par référendum. Majorité des suffrages exprimés requise
	Avec élu.e.s	**En priorité**, membre(s) titulaire(s) du CSE mandaté(s) par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel	Consultation obligatoire des salarié.e.s par référendum. Majorité des suffrages exprimés requise
		À défaut, membre(s) titulaire(s) du CSE non-mandaté(s)	Signature obligatoire par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles

b | Les négociations obligatoires : la nouvelle donne

L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 a maintenu une négociation obligatoire selon 3 grandes thématiques :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de vie au travail,
- la gestion des emplois et des parcours professionnels, dans les entreprises d'au moins 300 salarié.e.s.

Toutefois, cette même ordonnance a largement modifié les règles de la négociation d'entreprise (voir **livret 4**).
Pour la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVT, la négociation est prévue tous les ans (cf. article L. 2242-13 du Code du travail), en l'absence d'accord global sur les négociations obligatoires qui peut prévoir une périodicité différente. Cette périodicité ne peut, en aucun cas, être fixée au-delà de 4 ans.

La négociation sur l'égalité professionnelle doit porter sur les points suivants (cf article L.2242-17 du Code du travail).

1 | l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle pour les salarié.e.s,

2 | les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salarié.e.s à temps partiel (y compris la prise en charge par l'employeur du supplément des cotisations retraite) et de mixité des emplois,

3 | les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,

4 | les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,

5 | les modalités de définition d'un régime de prévoyance et de remboursements complémentaires des frais de santé en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise,

6 | l'exercice du droit d'expression directe et collective des salarié.e.s, notamment au moyen des outils numériques,

7 | les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

On notera que les points à négocier sont identiques quelle que soit la taille de l'entreprise (voir **livret 4**).

SANCTIONS

Si ces conditions ne sont pas remplies, les entreprises de plus de 50 salarié.e.s ne peuvent pas soumissionner à des marchés publics, à des concessions de travaux publics, à des contrats de partenariats ni à des délégations de services publics.

À NOTER

L'ACCÈS AUX MARCHÉS PUBLICS

Deux autres conditions sont nécessaires pour pouvoir répondre aux appels d'offres publics :

› ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination (quel que soit le motif de discrimination),

› ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale définitive depuis moins de 5 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle.

03 LA DÉMARCHE

Les entreprises de moins de 50 salarié.e.s sont tenues de procéder à un état des lieux de l'égalité femmes-hommes au sein de l'entitée.
Les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent suivre une démarche en 4 étapes pour être en conformité avec la loi :

› réaliser un diagnostic mettant en lumière les écarts qui existent entre la situation des femmes et des hommes,
› établir une stratégie d'actions (voir **livret 4**) à partir de ce diagnostic,
› négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle,
› suivre et promouvoir les actions mises en place.

1 | ÉTABLIR UN DIAGNOSTIC

C'est une nécessité pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. L'employeur doit donner des éléments chiffrés rendant compte de la situation de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de l'entreprise.

a | Moins de 50 salarié.e.s

Les entreprises de moins de 50 salarié.e.s sont tenues de "prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre".
Pour ce faire, il suffit de réaliser une DSN (Déclaration sociale nominative), obligatoire depuis janvier 2017 et qui remplace la DADS-U

(Déclaration automatisée des données sociales unifiée). Cette déclaration se fait en ligne sur le site www.net-entreprises.fr.

À NOTER

LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE

La DSN est un fichier mensuel produit à partir de la paie, destiné à communiquer aux organismes et administrations concernés les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salarié.e.s. Elle permet de remplacer l'ensemble des déclarations périodiques ou événementielles et diverses formalités administratives adressées jusqu'à présent par les employeurs à une diversité d'acteurs (CPAM, Urssaf, Agirc-Arrco, organismes complémentaires, Pôle emploi, centre des impôts, caisses régimes spéciaux, etc.). Elle simplifie les déclarations sociales en automatisant leur transmission à partir des données de paie.

À partir des données déclarées dans la DSN, un diagnostic, gratuit pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s, est mis à disposition sur le site http://www.dsn-info.fr/. Ce diagnostic permet notamment d'analyser les écarts entre femmes et hommes en matière de type de contrat de travail (CDD et CDI), durée du travail (temps partiel et temps complet) et rémunération. Il constitue un bilan précis et objectif de la situation au sein de l'entreprise. C'est le Diagnostic égalité professionnelle (DEP). Le diagnostic égalité professionnelle se présente sous la forme :

- d'une lettre d'accompagnement précisant l'origine et les finalités du diagnostic,
- d'un tableau synthétique présentant des informations, non nominatives, sur les conditions d'emploi et de travail des salarié.e.s de l'entreprise.

POINT DE VIGILANCE

SANCTIONS POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉ.E.S

Les entreprises de moins de 50 salarié.e.s qui ne seraient pas soumises à l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle ne peuvent pas faire l'objet de sanctions à ce titre.

b | Plus de 50 salarié.e.s

- L'employeur est tenu de transmettre dans la BDES (voir **livret 2**) les informations suivantes : le diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les 9 domaines suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle,

- Il doit aussi, à partir du 1er mars 2020, et dans les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s calculer et intégrer à la BDES, les éléments de l'index de l'égalité (voir **livret 2**), index spécifiquement axé sur l'égalité salariale. Ces éléments sont les 4 ou 5 indicateurs obligatoires (selon que l'effectif dépasse ou non 250 salarié.e.s) et le niveau de résultat global sur 100 points. Lorsque le niveau de résultat global est inférieur à 75 points, l'employeur doit alors intégrer dans la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, les mesures adéquates et pertinentes de correction et la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures de rattrapage salarial.

2 | METTRE EN ŒUVRE UNE STRATÉGIE D'ACTIONS (OBLIGATOIRE POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ.E.S)

La phase de diagnostic a permis de mettre en évidence les éventuels écarts de situation entre les femmes et les hommes dans 9 domaines d'actions différents. Pour réaliser la stratégie d'actions, il convient de sélectionner au moins 3 de ces 9 domaines (4 pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s) : celui de la rémunération qui est obligatoire, et 2 (ou 3) autres domaines, à choisir en s'appuyant sur l'analyse du diagnostic (voir **tableau page suivante)**. Pour chacun d'entre eux, la stratégie doit déterminer des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. Chaque action est associée à des indicateurs chiffrés permettant d'en mesurer l'efficacité. Le document doit également comprendre une évaluation du coût des mesures prises et leur échéancier.

À NOTER

DÉFINIR UN INDICATEUR PERTINENT

Cela nécessite de partir des objectifs que l'entreprise se fixe pour déterminer des actions permettant d'atteindre ces objectifs. Les indicateurs choisis doivent rendre compte de ces actions. Par exemple dans le domaine d'actions "formation" :

› Objectif : attirer plus de femmes sur les métiers techniques de l'entreprise, traditionnellement occupés par des hommes, et inversement.

› Exemple d'action à mettre en œuvre : mise en place de formations susceptibles d'attirer des salarié.e.s dans ces métiers (formation diplômante ou qualifiante, changement d'intitulé de postes).

› Exemple d'indicateur chiffré : le nombre d'actions de formation ; le nombre et le pourcentage de bénéficiaires des actions de formation par sexe.

3 | NÉGOCIER UN ACCORD (OBLIGATOIRE POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ.E.S)

Pour lutter contre les inégalités professionnelles, les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'actions unilatéral. Cette obligation s'applique dans les entreprises en l'absence de délégué.e. syndical.e, puisqu'elles ont désormais la possibilité de recourir aux nouvelles dispositions sur le référendum. À l'issue des négociations (voir **livret 4)**, 2 cas de figure peuvent se présenter :

a | Un accord collectif sur l'égalité professionnelle est conclu

Selon les nouvelles règles applicables aux négociations obligatoires, l'accord peut être valable pour 1 an et jusqu'à 4 ans. Il doit être déposé auprès de l'unité territoriale de la Direccte compétente.

b | La négociation n'aboutit pas

En l'absence d'accord, un procès-verbal de désaccord doit être déposé auprès de la Direccte. L'employeur doit alors présenter un plan d'actions unilatéral, valable 1 an. Ce dernier peut, dans les entreprises de moins de 300 salarié.e.s, s'appuyer sur la stratégie d'actions figurant dans la BDES. Il doit être soumis à la consultation du CSE. Le plan d'actions unilatéral doit être déposé auprès de la Direccte.

En ce qui concerne la négociation sur les salaires effectifs, elle devra définir et prévoir des "mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes" (cf. article L.2242-3 al.2 du Code du travail).

4 | SUIVRE ET PROMOUVOIR LES ACTIONS

Outre les obligations d'établir un diagnostic et de négocier un accord, les entreprises de 50 salarié.e.s et plus doivent également assurer le suivi des actions définies dans l'accord ou, à défaut, dans le plan d'actions unilatéral de l'employeur. Le suivi des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise s'articule en 2 temps.

a | Définir les modalités de suivi

Si l'entreprise a mis en place une commission d'égalité professionnelle au CSE (sa présence est obligatoire en l'absence d'accord spécifique sur les commissions au CSE à partir de 300 salarié.e.s), celle-ci assure le suivi des actions définies dans l'accord ou le plan d'actions. Les modalités de fonctionnement du suivi doivent alors être déterminées. S'il n'existe pas de commission égalité professionnelle dans l'entreprise, une personne doit être chargée du suivi des actions. Celle-ci devra :

- définir des indicateurs de suivi pour chaque mesure de l'accord ou du plan d'actions,
- fixer le calendrier de suivi des actions prévues,
- prévoir des étapes de bilan chiffré sur la base des objectifs définis.

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (VOIR **LIVRET 3)**

INDEX D'ÉGALITÉ (VOIR **LIVRET 4**)

BDES ET STRATÉGIE D'ACTIONS (VOIR **LIVRET 2**)

NÉGOCIATION D'UN ACCORD (VOIR **LIVRET 4**)

A DÉFAUT D'UN ACCORD, MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ACTIONS (VOIR **LIVRET 4**)

Seuils déclencheurs des obligations employeur impactant l'égalité femmes-hommes

<table>
<tr><th rowspan="2">PLUS DE
50
SALARIÉ.E.S</th><th colspan="2">250 SALARIÉ.E.S</th><th colspan="2">300 SALARIÉ.E.S</th></tr>
<tr><th>MOINS DE
250
SALARIÉ.E.S</th><th>PLUS DE
250
SALARIÉ.E.S</th><th>MOINS DE
300
SALARIÉ.E.S</th><th>PLUS DE
300
SALARIÉ.E.S</th></tr>
<tr><td colspan="2">CSE et référent.e
"harcèlement" auprès du CSE</td><td colspan="2">Référent.e "harcèlement
entreprise"</td><td>CSSCT et Commission
égalité professionnelle</td></tr>
<tr><td colspan="2">4 indicateurs</td><td colspan="3">5 indicateurs</td></tr>
<tr><td colspan="4">BDES "simplifiée", indicateurs moins nombreux</td><td>Indicateurs plus nombreux</td></tr>
<tr><td colspan="4">La rémunération et l'égalité professionnelle, stricto sensu,
sont des thèmes de négociation</td><td>La GPEC s'ajoute aux
2 thèmes obligatoires
de négociation

Le CSE peut faire appel à
un expert habilité afin de
préparer la négociation sur
l'égalité professionnelle</td></tr>
<tr><td colspan="4">Le plan d'actions doit porter, au choix, sur 3 des 9 domaines obligatoires</td><td>Le plan d'actions doit
porter, au choix, sur 4 des
9 domaines obligatoires</td></tr>
</table>

À NOTER

LA SYNTHÈSE DES ACTIONS REMPLACÉE PAR L'INDEX

L'obligation d'établir une synthèse de l'accord ou du plan d'actions a été supprimée par la loi du 5 septembre 2018 "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel". Les informations obligatoires prévues par la synthèse figurent désormais dans les indicateurs de l'index et doivent être transmises au CSE par le biais de la BDES. Si les entreprises de moins de 50 salarié.e.s ne sont pas soumises à l'obligation de publier l'index au 1er mars 2020, les indicateurs permettant son calcul peuvent néanmoins être intéressants pour le suivi d'une démarche de réduction des écarts de salaire.

b | Promouvoir les actions

Depuis la suppression de la synthèse de l'accord ou du plan d'actions égalité professionnelle, la promotion des actions est moins encadrée, sauf pour ce qui concerne l'index. Il convient cependant de faire connaître, en interne et en externe, la stratégie et les mesures que l'entreprise met en place pour soutenir l'égalité professionnelle (voir **livret 10**).

04 LE RECOURS AUX ORGANISMES EXTÉRIEURS

Les entreprises, quelle que soit leur taille ou le degré d'obligation légale qu'elles ont concernant l'égalité professionnelle, peuvent s'appuyer sur de multiples ressources proposées par des acteurs externes à l'entreprise.
Les branches professionnelles, elles-mêmes soumises à une obligation de négociation sur le sujet, ont récemment émergé comme des acteurs essentiels. Elles peuvent proposer, dans les accords de branche, des mesures concrètes à leurs adhérents et être moteurs pour faire évoluer en profondeur la culture de secteurs d'activité entiers.
Les organisations syndicales représentatives sur le plan national et interprofessionnel sont aussi très actives sur ces thématiques et proposent de nombreuses informations, bonnes pratiques et formations.
Enfin, le recours aux sources officielles de publication des textes réglementaires est utile comme, par exemple, les sites Internet de Légifrance, du Service Public, du Ministère du Travail, de l'Assemblée nationale, du Sénat, et d'autres encore...

1 | LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les branches professionnelles jouent un rôle essentiel dans le développement des négociations et des accords sur l'égalité professionnelle. Ce système paritaire engage les organisations patronales et syndicales dans une dynamique commune de transformation.

a | L'égalité professionnelle, un thème important, objet de négociation obligatoire au niveau de la branche

La négociation de branche sur l'égalité professionnelle se déroule tous les 3 ans, sauf accord de branche "global" qui peut fixer une autre périodicité, dans la limite de 4 ans. Cette négociation porte sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage pour remédier aux inégalités constatées. Sur ce dernier point, le texte renvoie à la négociation obligatoire sur les salaires (cf. article L.2241-11 du Code du travail). Par ailleurs, 2 grands thèmes sont particulièrement visés :

1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,

2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salarié.e.s à temps partiel.

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 met un accent particulièrement fort sur le rôle des branches dans la définition et la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Au moins une fois tous les 5 ans, et à défaut d'accord "global", les branches doivent aussi envisager de réviser les classifications (cf. article L.2241-15 du Code du travail). Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération entre femmes et hommes, la réduction de cet écart doit devenir une priorité de branche.

À NOTER

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FAIT PARTIE DES PRINCIPAUX THÈMES NÉGOCIÉS EN 2018

Le nombre d'accords de branche conclus en 2018, abordant le thème de l'égalité professionnelle est en hausse de 21% par rapport à l'année précédente (225 textes par rapport aux 169 conclus en 2017).
En 2018, dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s, plus de la moitié des textes a été approuvée par consultation des salarié.e.s (53%). Hors épargne salariale, le temps de travail et les salaires sont les sujets les plus fréquemment abordés.
Or, ces thèmes peuvent être porteurs d'une dimension genrée et impacter l'égalité professionnelle.
Les entreprises de petite taille peuvent donc se saisir de cette opportunité de dialogue social pour traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs organisations ; et cela même si c'est, pour commencer, de manière transverse.

Source : Bilan 2018 de la négociation collective, présenté en juin 2019 - Commission nationale de la négociation collective.

b | Les autres apports possibles des négociations de branche

Au-delà des négociations obligatoires, la branche peut devenir un lieu de partage pour définir des objectifs communs sur l'égalité professionnelle et proposer des solutions adaptées à ses adhérents, notamment en fonction de leurs effectifs.

Sur le sujet des écarts de rémunération, il peut s'agir par exemple de se doter d'une méthodologie commune, notamment en s'appuyant sur des partenariats universitaires. Une telle approche permet d'avoir une analyse plus fine des impacts des différents éléments sur la

rémunération, tels que les effets de structure, de territoire, d'ancienneté, et de hiérarchie. Cette approche permet aussi d'intégrer à l'étude des champs d'analyse impactant la rémunération au-delà des seuls indicateurs de l'index.

La question de la mixité des métiers de la branche est aussi un axe sur lequel la négociation de branche peut changer les choses (voir **livret 6**). Dans les secteurs où les métiers sont traditionnellement masculins, un travail de sensibilisation auprès des jeunes (en partenariat avec l'Education nationale), de sourcing et d'embauche peut être piloté au niveau de la branche.

Les thématiques de la parentalité, de son impact sur les parcours professionnels, mais aussi celle des équilibres de vie sont de plus en plus abordées au niveau des branches, avec des apports intéressants pour les adhérents : échange de bonnes pratiques, mutualisation d'outils de formation (MOOC), sensibilisation...

Enfin, la mise en place des référent.e.s "harcèlement" au CSE et dans l'entreprise, permet aux branches de se positionner sur le sujet des violences sexistes et sexuelles en entreprise et de proposer des échanges et des formations communes.

FACTEUR CLÉ DE SUCCÈS

PENSER "ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE" A TOUS LES NIVEAUX

Tous les autres sujets qui relèvent de la négociation de branche (salaires, conditions de travail, GPEC, formation professionnelle, apprentissage, classification, retraite) devraient aussi intégrer l'axe de l'égalité professionnelle.

c | Les apports des fédérations professionnelles

Au sein des branches, différentes fédérations professionnelles se sont engagées résolument en direction de leurs adhérents, notamment les PME, et mettent à disposition des supports de communication, argumentaires, et études sur les enjeux prioritaires.

EXEMPLE

FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DE PROPRETÉ

La propreté regroupe 12 000 entreprises pour plus de 500 000 emplois. Ces salarié.e.s dont les 2/3 sont des femmes, interviennent quotidiennement auprès d'entreprises clientes pour assurer une prestation souvent en horaires décalés. Afin de répondre à leurs enjeux en matière de diversité et de non-discrimination, la branche propreté a une mission diversité intégrée au sein du Fare propreté.

Un module de formation inter-entreprises à destination des référent.e.s pour prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est programmé dans toute la France. Ce module d'une journée est à destination à la fois des référent.e.s de l'entreprise et du CSE. Pour aider les entreprises à identifier ce référent, une fiche de mission leur est proposée. Par ailleurs, un questionnaire anonyme est envoyé afin d'identifier en amont des situations de harcèlement.

Des outils sont également remis aux entreprises comme des fiches de liaison référent.e RH et CSE, des cartographies des acteurs et des trames de signalement. Pour les entreprises qui souhaitent développer des formations internes, un module supplémentaire pour aider au traitement est proposé.

EXEMPLE

FÉDÉRATION DES ENTREPRISES D'INSERTION

› HUMANDO

Faire évoluer les représentations liées aux métiers techniques reste un enjeu socio-économique fort pour mettre en adéquation les besoins de main d'œuvre sur un territoire avec le retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées. L'entreprise de travail temporaire d'insertion, Humando, en partenariat avec Renault et l'AFPI, a permis à 62 femmes de prendre suffisamment confiance en elles pour rejoindre le secteur de l'industrie. Après une formation de 350 heures à la culture aux processus industriels, les salariées ont été formées au métier d'équipementier automobile de production industrielle. Elles ont ainsi pu intégrer les équipes du constructeur automobile Renault et de son sous-traitant Siemar qui vient de rejoindre le dispositif.

› GARE BTT

L'entreprise d'insertion GARE BTT a repris, en 2003, une activité de sous-traitance industrielle pour en faire un atelier dédié spécifiquement aux femmes : BTTm (BTTmécanique). BTTm embauche uniquement un public féminin pour des travaux de tri, de contrôle, de conditionnement, de reprise, de ponçage, de polissage... Cela permet de lever les stéréotypes sur les métiers de l'industrie pour favoriser le retour à l'emploi des femmes et diversifier les projets professionnels, y compris les réorientations professionnelles.

2 | LES AUTRES ORGANISMES (VOIR **LIVRETS 3 ET 4**)

a | L'État

En matière d'égalité professionnelle, l'État met à disposition plusieurs types de services :

- des informations

  Le site http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr donne aux acteurs de l'entreprise des outils concrets pour mettre en place un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les outils ont notamment été réactualisés sur la base des ordonnances du 22 septembre 2017. En outre, pour faciliter la compréhension des obligations légales, des exemples de bonnes pratiques des entreprises, des supports juridiques sont disponibles sur le site en fonction de la taille de l'entreprise.

- de l'aide au conseil

  Conscients que les PME ne possèdent pas toujours les ressources nécessaires pour élaborer un plan en faveur de l'égalité professionnelle, les pouvoirs publics ont prévu des aides au conseil pour les entreprises de moins de 300 salarié.e.s. Deux types d'aide existent :

  › une aide spécifique pour le financement d'une étude afin d'éclairer les choix de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. L'audit conduit par un intervenant extérieur vise à fournir au chef d'entreprise des pistes d'actions afin d'améliorer l'embauche, la formation, la promotion ou les conditions de travail des femmes. Une convention est signée entre l'État (préfet de région) et le chef d'entreprise après avis du CSE. Cette aide consiste à prendre en charge 70 % du coût de l'intervention d'un conseil extérieur dans la limite de 10 700 euros.

  › une aide pour le financement d'une étude visant l'amélioration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et compétences sous l'angle de l'égalité professionnelle et de l'articulation vie professionnelle et vie familiale. Cette aide représente 50%

du coût de l'intervention d'un cabinet extérieur, plafonnée à 15 000 euros pour une demande d'entreprise et à 12 500 euros par entreprise pour une demande d'un groupe d'entreprises.

- des aides financières pour la mise en œuvre des mesures.
  Pour la mise en œuvre des actions et quelle que soit leur taille, les entreprises peuvent en outre bénéficier d'un accompagnement de l'État dans le cadre des contrats d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des contrats pour la mixité des emplois (voir **livret 6**).

b | Les organisations professionnelles territoriales

Les unions patronales et chambres consulaires, ainsi que les unions syndicales locales, mutualisent des moyens d'information et de formation (voir **livret 3**).

c | Les Opérateurs de Compétences (OPCO)

La loi du 5 septembre 2018 "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" a réformé la formation professionnelle et notamment regroupé les branches professionnelles dans 11 OPCO qui viennent remplacer les 20 OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés). Au-delà de ce changement important, la réforme vise dans l'ensemble à faciliter l'accès à la formation professionnelle et à renforcer l'investissement des entreprises dans le développement des compétences de leurs salarié.e.s. L'une des missions des OPCO, au-delà de leur rôle de financement, consiste à assurer un service de proximité au bénéfice des TPE et PME.

EXEMPLE

L'Agefos-PME, dont les compétences se retrouvent au sein de 7 des 11 Opco s'est engagé à promouvoir l'égalité professionnelle dans les TPE et PME. Agefos PME propose des actions et des outils concrets pour faciliter les démarches des entreprises :

› analyse des pratiques des TPE-PME en matière d'égalité professionnelle à l'échelle régionale, ainsi qu'au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications,

› sensibilisation des organismes de formation,

› formation et outillage des conseillers Agefos-PME sur le thème de l'égalité afin d'accompagner les entreprises adhérentes,

› intégration de cette priorité dans les projets emploi-formation menés en prenant en compte les différences de conditions et de besoins des femmes et des hommes.

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