

Accord professionnel
INDUSTRIES ALIMENTAIRES

ACCORD DU 11 JUILLET 2011
RELATIF À L'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES
NOR : ASET1151450M

Entre :

L'ALLIANCE 7 ;

Le SFIG ;

Le SNFS ;

La CSRCSF ;

La CSFL ;

La FNIL ;

La CSEM ;

Le SNBR ;

Le SES ;

L'ABF ;

Le CFC ;

La FEDALIM ;

Le SFC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC CSFV ;

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Les femmes et les hommes de nos entreprises en sont la première richesse.

Les signataires entendent donc réaffirmer leur attachement au principe de l'égalité professionnelle, sous toutes ses formes, entre les femmes et les hommes. Ils soulignent leur volonté commune de la développer, en favorisant la diversité et la mixité professionnelle et en luttant contre toute forme de discrimination.

Une telle diversité est facteur de progrès et de succès, car elle enrichit les relations humaines et met en valeur les compétences de chacun, dans un intérêt partagé.

Malgré une ambition commune, celle-ci se heurte à de nombreux obstacles tenant autant à des facteurs sociétaux, culturels, ou organisationnels, qu'à de nombreux préjugés.

Le législateur est, en conséquence, intervenu, à plusieurs reprises, pour fixer le cadre général de cette perspective de mutation socio-économique profonde, avec notamment :

- la loi du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- les dispositions d'accompagnement de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites,

et les obligations de rédaction de documents permettant le dialogue à travers :

- le rapport de situation comparée dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
- le rapport sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés, comportant une partie sur la situation comparée des conditions générales d'emploi.

Les partenaires sociaux se sont également saisis de cette importante question, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Plusieurs accords d'entreprise, de branche ou conventions collectives, ont également été récemment conclus, dans les industries alimentaires, confortant ce principe de l'égalité professionnelle, ou plus généralement celui de la non discrimination.

De plus, les travaux conduits paritairement dans le cadre d'Observia ont permis de construire un recueil de pratiques, destiné à faciliter la réflexion au sein des entreprises des industries alimentaires et le choix de solutions pratiques, adaptées aux spécificités et aux besoins prioritaires de chacune d'elles.

Le présent accord de méthode, partage cet objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qu'il prolonge et complète, afin de contribuer à en faire une source effective de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique dans les relations individuelles et collectives du travail, et dans la gestion opérationnelle des ressources humaines.

Le présent accord contribuera, en outre, à optimiser les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans le cadre desquels il trouvera pleinement sa place.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord correspond à celui des conventions collectives suivantes :

Biscotteries, biscuiteries, chocolateries, confiseries, céréales prêtes à consommer ou à préparer, aliments de l'enfance et de la diététique, préparation des entremets et desserts ménagers, glaces, sorbets et crèmes glacées (convention collective nationale n° 3270 du 17 mai 2004, IDCC 2410).

Codes NAF :

- 10.72Z Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation ;
- 10.82Z Fabrication de cacao, chocolat et produits de confiserie ;
- 10.86Z Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques à l'exception des laits pour nourrissons ;
- 10.89Z Fabrication d'autres produits alimentaires non classés par ailleurs : en ce qui concerne la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit déjeuner notamment) ;
- 10.62Z Fabrication de produits amylacés en ce qui concerne le tapioca ;

- 10.39B Transformation et conservation de fruits en ce qui concerne notamment : la fabrication d'aliments à base de coque (à l'exclusion des châtaignes et marrons autres que confits), arachides et autres graines, notamment consommés à l'apéritif ;
- 10.52Z Fabrication de glaces et sorbets (NAF Rev. 2), entreprises qui ne sont pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer à la consommation les différents articles résultant de la fabrication.

Industries alimentaires diverses (convention collective nationale n° 3092 du 27 mars 1969, IDCC 504).

Codes NAF :

- 10.83Z Transformation du thé et du café ;
- 10.84Z Fabrication de condiments (y compris fruits et légumes condimentaires : cornichons, olives... sauces condimentaires : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigre) et assaisonnement (épices) ;
- 10.89Z Fabrication d'autres produits alimentaires non classés par ailleurs : au titre de la chicorée, des bouillons et potages, de la levure et des infusions.

Industrie laitière (convention collective nationale 3124, IDCC 112)

Code NAF : 94.12Z.

Sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre (convention collective nationale n° 3026 du 31 janvier 2008 étendue le 12 janvier 2010, IDCC 2728).

Code NAF : 10.81Z.

Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière (convention collective nationale n° 3247 du 24 mai 1988 étendue le 24 novembre 1988, IDCC 1513) :

- industrie des eaux minérales et autres eaux embouteillées et des boissons rafraîchissantes (11.07) :
 - 11.07A Industrie des eaux de table (ce qui comprend la production d'eaux minérales naturelles et autres eaux embouteillées) ;
 - 11.07B Production de boissons rafraîchissantes (ce qui comprend la production de boissons rafraîchissantes non alcoolisées, édulcorées et/ou aromatisées telles que citronnade, orangeade, cola, boissons au thé, boissons énergétiques, boissons à base de fruits, tonic, etc. ; la production de sirops de fruits ; la production de boissons sans alcool diverses ; la production d'« apéritifs sans alcool » ; la production de laits aromatisés),
- fabrication de bières (11.05) :
 - 11.05Z Fabrication de bières (ce qui comprend la fabrication de bière par fermentation à partir d'eau, de malt et de houblon ; la fabrication de panachés et de bières sans alcool ou faiblement alcoolisées).

Le présent accord est sans objet pour les entreprises qui auraient, à la date de signature, déjà satisfait aux obligations découlant de la loi du 9 novembre 2010 et répondent ainsi aux exigences légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et ce pour la durée prévue dudit accord d'entreprise. Il restera toutefois pour elles comme pour les entreprises de moins de 50 salariés une véritable source d'inspiration afin de compléter utilement les dispositifs en place.

Article 3

Méthode

Pour atteindre cet objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accord met à la disposition des partenaires sociaux ⁽¹⁾ des entreprises une démarche en plusieurs étapes comportant les obligations suivantes :

- réaliser un diagnostic partagé de la situation dans l'entreprise, à partir des indicateurs pertinents pour chaque entreprise ;
- adopter les actions qui permettront d'apporter les corrections nécessaires ;
- à partir des indicateurs, mesurer la progression au fil des années.

Article 4

Diagnostic partagé au niveau des entreprises

4.1. Présentation du diagnostic

Pour enrichir la réflexion sur l'égalité professionnelle et permettre paritairement de fixer des objectifs en ce domaine, il est nécessaire de procéder au repérage et à l'analyse de la situation des hommes et des femmes au sein de l'entreprise. C'est la phase de diagnostic qui permettra ensuite de définir les actions à mener visant à supprimer les inégalités s'il en existe.

4.2. Eléments de diagnostic : ce qu'il faut rechercher

A partir des chiffres contenus dans les indicateurs, le travail de diagnostic consiste à mesurer les écarts, indicateur par indicateur.

Une fois l'écart mesuré il conviendra, indicateur par indicateur, de se poser les questions appropriées pour comprendre cet écart, les raisons qui ont pu conduire à cette situation et mettre en regard des objectifs de progrès.

Pour mesurer les écarts, les indicateurs devront systématiquement faire apparaître :

La catégorie socioprofessionnelle (CSP) : pour plus de facilité, il est proposé de retenir les trois catégories principales :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

A l'intérieur des CSP les données devront apparaître en segmentant les hommes et les femmes.

Dans certains cas la segmentation par âge peut également être un indicateur précieux.

Les indicateurs devront faire l'objet d'une lecture et d'un rapprochement des données en termes d'organisation du travail et de rémunération (à croiser avec les données relatives à la qualification et aux promotions).

Par exemple pour les rémunérations, détecter s'il existe des procédures d'évolution des rémunérations, si elles sont suivies et utilisées correctement, ceci pour mieux comprendre comment des différences peuvent se créer et ainsi trouver les solutions pour mieux respecter l'égalité.

(1) Représentants de l'employeur et représentants des salariés.

Article 5

Indicateurs

5.1. Liste des indicateurs proposés

Ils correspondent notamment aux indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise ainsi qu'aux indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ces indicateurs sont regroupés en 5 thèmes :

- les conditions générales d'emploi ;
- les rémunérations ;
- la formation ;
- les conditions de travail ;
- l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Dans tous les cas un choix pertinent s'impose, les particularités des entreprises devant être prises en compte.

Une liste d'indicateurs avec les explications a été publiée par l'observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) et peut venir compléter la sélection faite par les partenaires sociaux.

Un autre guide « Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » guide d'appui à la négociation au sein des entreprises et des branches a été également publié par le conseil supérieur de l'égalité professionnelle et le ministère en charge du travail.

5.2. Définition des indicateurs

Les indicateurs susceptibles d'être retenus seront présentés avec une segmentation par CSP et par sexe.

5.2.1. Conditions générales d'emploi

Effectifs : il s'agit des effectifs moyens annuels (somme des effectifs moyens mensuels divisée par 12).

Effectifs segmentés selon les grilles de classification au sens des conventions collectives c'est-à-dire selon un classement plus fin que les seules CSP (par exemple par coefficient, par classe, par niveaux, etc. selon la classification en vigueur dans l'entreprise).

- type de contrat de travail :
 - nombre de personnes en CDI ;
 - nombre de personnes en CDD classique ;
 - nombre de personnes en CDD contrat de saison ;
 - nombre d'intérimaires,
- tranche d'âge ;
- tranche d'ancienneté.

Durée et l'organisation du travail :

- nombre de personnes à temps complet ;
- nombre de personnes à temps partiel :
 - nombre de personnes ayant accédé au temps partiel choisi ;
 - nombre de salariés à temps partiel ayant repris à temps plein,
- nombre de personnes sous d'autres formes de temps de travail (par exemple télétravail) ;
- nombre de personnes en travail posté (par exemple en 2 postes, en 3 postes, etc.) ou en équipes décalées ;
- nombre de personnes travaillant habituellement la nuit ;

- nombre de personnes bénéficiant d'un horaire variable (principe par lequel il est possible d'arriver le matin pendant une plage variable entre une heure minimale et une heure maximale. Cette plage est suivie d'une seconde plage pendant laquelle l'ensemble du personnel doit être présent. Enfin une plage le soir permet au personnel de partir entre 1 heure minimale et 1 heure maximale, le tout faisant qu'en fin de mois l'horaire est effectué avec parfois des possibilités de report de 1 mois sur l'autre ne pouvant excéder un nombre d'heures convenu) ;
- nombre de personnes travaillant uniquement le week-end ou en fin de semaine ;
- nombre de personnes bénéficiant d'horaires aménagés quelle qu'en soit la raison ;
- nombre de personnes ayant un poste itinérant.

Types de congés :

- nombre de personnes ayant bénéficié de congés dont la durée est supérieure à 6 mois, réparti en type de congés ;
- nombre de personnes utilisant un compte épargne temps ;
- nombre de personnes ayant demandé un congé parental ;
- nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé parental ;
- nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé sabbatique ;
- nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ;
- nombre de congés paternité pris par les hommes par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

Mouvements de personnel :

- nombre de personnes embauchées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre ;
- nombre de départs entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre ;
- nombre de promotions entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre (par promotion il est entendu un changement de classification professionnelle, à l'intérieur d'une CSP ou d'une CSP à une autre) ;
- parmi ces promotions, nombre de promotion faisant suite à une formation ;
- durée moyenne entre deux promotions.

5.2.2. Rémunérations

Eventail des rémunérations.

Rémunération moyenne.

Rémunération médiane.

Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

5.2.3. Formation

Nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié pour l'année.

Nombre total d'heures de formation allouées aux femmes et aux hommes, comparé au pourcentage d'hommes et de femmes dans la CSP.

Répartition par type d'action (d'une part, actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et d'autre part, actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés).

5.2.4. Conditions de travail

Celles-ci s'entendent des types de poste de travail répartis entre femmes et hommes selon les critères suivants :

- l'exposition à des risques professionnels ;
- la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches ;
- le nombre d'alertes faites par le médecin du travail ;

- les risques psychosociaux figurant sur le document unique ;
- l’absentéisme :
 - maladie ;
 - accident du travail ;
 - autres,
- existence d’un complément de salaire versé par l’employeur pour le congé :
 - paternité ;
 - maternité ;
 - adoption ;
 - autre.

5.2.5. Organisation du temps de travail dans l’entreprise (hors ce qui a été traité dans la première partie)

Existence de formules d’organisation du temps de travail facilitant l’articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Participation de l’entreprise et/ou du comité d’entreprise aux modes d’accueil de la petite enfance.

Evolution des dépenses éligibles au crédit d’impôt famille.

Article 6

Questions à se poser pour agir

C’est la phase qui doit permettre de passer du diagnostic aux pistes à explorer pour établir un plan d’actions dans le but de progresser dans une meilleure réussite de la véritable diversité dans l’entreprise.

Le tableau ci-après reprend les différents indicateurs qui ont été présentés. En regard de chaque indicateur, figurent les questions qu’il est possible de se poser, c’est-à-dire : pourquoi avons-nous un écart ? Y a-t-il une raison pertinente et objective ? Au contraire, est-ce un constat qui ne trouve pas d’explications rationnelles ?

La dernière partie « Comment agir ? » présente les thèmes et des exemples d’actions qu’il est possible de mener pour agir en faveur d’une meilleure égalité. Certaines de ces actions peuvent être transversales à plusieurs indicateurs ou peuvent être spécifiques.

(Voir tableau pages suivantes.)

INDICATEURS	EXEMPLE DE QUESTIONS À SE POSER ⁽¹⁾
Conditions générales d'emploi (données chiffrées par CSP et par sexe)	
a) Effectifs	
Effectif total au 31 décembre Effectif segmenté selon les grilles de classification au sens des conventions collectives Effectif par métier (définition Observia : ensemble d'emplois, de postes ou de situations de travail au sein de l'entreprise, dont les activités et les compétences professionnelles sont identiques ou proches) Type de contrat de travail : – nombre de personnes en CD ; – nombre de personnes en CDD classique ; – nombre de personnes en CDD contrat de saison ; – nombre d'Intérimaires. Tranche d'âge (selon usage de l'entreprise ou de la branche) Tranche d'ancienneté (selon usage de l'entreprise ou de la branche)	<p>Pourquoi ce constat d'écart ?</p> <p>Y a-t-il des explications objectives, par exemple : les différentes formes d'organisation du temps de travail ont-elles une incidence sur l'affectation des femmes aux différents postes de travail ?</p> <p>– exemple n° 1 : certains emplois étaient tenus par des hommes en raison de l'interdiction de travail de nuit des femmes – l'absence de turn over n'a pas permis d'agir ;</p> <p>– exemple n° 2 : les choix des voies de formation dont certaines sont plutôt fréquentées par des femmes et d'autres par des hommes, ne sont pas sans incidences sur le marché du travail – mais il faut rester attentif aux évolutions.</p> <p>Y a-t-il des voies de progrès (dans l'exemple ci-dessus, utiliser le turn over pour parvenir à une meilleure mixité dans ces emplois, en prenant éventuellement les mesures nécessaires pour concilier le travail de nuit, les horaires atypiques et la vie familiale) ?</p> <p>Y a-t-il une opportunité pour modifier cet état ?</p> <p>Sortir de la logique des moyennes et travailler par métiers sur lesquels des écarts de rémunération semblent évidents.</p> <p>Analyser plus finement les écarts en comparant avec d'autres groupes de personnes identiques en âge, ancienneté, niveau de formation de manière à identifier de façon objective les écarts.</p> <p>Repérer les métiers où le pourcentage de femmes ou d'hommes est particulièrement faible.</p> <p>Analyser les causes de cette situation (offre de formation, stéréotypes et freins culturels, conditions de travail, organisation du travail – effet de la réglementation, etc.).</p> <p>Peut-on mettre une mesure en place (exemple : problème de force physique avec mise en place d'aide à la manutention) ?</p> <p>Quelles sont les causes de cette situation :</p> <p>– l'offre de formation conduisant à ces métiers ?</p> <p>– des stéréotypes et des freins culturels ?</p> <p>– les conditions de travail ?</p> <p>– l'organisation du travail ?</p> <p>Quelle est la place respective des hommes et des femmes sous CDD, de contrat de saison, de contrat de travail temporaire ?</p> <p>Nécessité de croiser les indicateurs, par exemple :</p> <p>– type de contrat avec les tranches d'âge et/ou d'ancienneté ;</p> <p>– rémunération et durée et organisation du travail.</p>

INDICATEURS	EXEMPLE DE QUESTIONS À SE POSER ⁽¹⁾
b) Durée et organisation du travail	
<p>Nombre de personnes à temps complet</p> <p>Nombre de personnes à temps partiel</p> <p>– nombre de personnes ayant accédé au temps partiel choisi ;</p> <p>– nombre de salariées à temps partiel ayant repris à temps plein.</p> <p>Nombre de personnes sous d'autres formes de temps de travail (par exemple télétravail)</p> <p>Nombre de personnes en travail posté (par exemple en 2 postes, en 3 postes, etc.) ou en équipes décalées</p> <p>Nombre de personnes travaillant la nuit</p> <p>Nombre de personnes bénéficiant d'un horaire variable</p> <p>Nombre de personnes travaillant uniquement le week-end ou en fin de semaine</p> <p>Nombre de personnes bénéficiant d'horaires aménagés quelle qu'en soit la raison.</p>	<p>Le travail à temps partiel a-t-il une conséquence sur l'affectation des femmes aux différents postes de travail ?</p> <p>Le travail à temps partiel est-il réellement choisi ou « imposé » par l'entreprise en fonction des postes de travail ?</p> <p>Est-il lié au métier exercé ?</p>
c) Types de congés	
<p>Nombre de personnes ayant bénéficié de congés dont la durée est supérieure à 6 mois (répartition à réaliser en fonction des types de congés)</p> <p>Nombre de personnes utilisant un compte épargne-temps</p> <p>Nombre de personnes ayant demandé un congé parental</p> <p>Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé parental</p> <p>Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé sabbatique</p> <p>Nombre de personnes ayant bénéficié d'un congé pour création d'entreprise</p> <p>Nombre de congés paternité pris par les hommes par rapport au nombre de jours de congés théoriques</p> <p>Nombre de congés maternité</p>	<p>Y a-t-il une communication sur le compte épargne temps ?</p> <p>Quelles sont les réactions de l'encadrement face à une demande ?</p> <p>Y a-t-il une communication sur le congé parental ?</p> <p>Quelles sont les réactions de l'encadrement face à une demande ?</p> <p>Pourquoi les hommes sont peu demandeurs d'un congé parental ? Réactions de la hiérarchie ? Craintes pour de futures promotions ? Craintes pour leur carrière ? Peur du qu'en dira-t-on ?</p> <p>Y a-t-il une communication sur le congé sabbatique ?</p> <p>Quelles sont les réactions de l'encadrement face à une demande ?</p> <p>Y a-t-il une communication sur le congé pour création d'entreprise ?</p> <p>Quelles sont les réactions de l'encadrement face à une demande ?</p> <p>Quelles sont les réactions de l'encadrement face à une demande lorsqu'elle émane d'un homme en comparaison avec une femme ?</p> <p>Comment une femme ou un homme qui a des responsabilités est considéré à son retour ? Progression de sa carrière ? Quelle est la réaction si elle/il demande à la suite un congé parental ? (quels sont les impacts sur l'organisation de l'entreprise ?</p>
d) Mouvements de personnel	
<p>Nombre de personnes embauchées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre</p> <p>Nombre de départs entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre</p>	<p>Décèle-t-on une différence éventuelle de situation ou de traitement entre les femmes et les hommes face à l'embauche ou aux départs ?</p>

INDICATEURS	EXEMPLE DE QUESTIONS À SE POSER ⁽¹⁾
<p>Nombre de promotions entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre (par promotion il est entendu un changement de classification professionnelle, à l'intérieur d'une CSP ou d'une CSP à une autre)</p> <p>Parmi ces promotions, nombre de promotion faisant suite à une formation</p> <p>Durée moyenne entre deux promotions</p>	<p>Les chiffres sur la promotion, rapprochés de ceux relatifs à l'âge et à l'ancienneté moyenne dans l'entreprise permettent-ils d'identifier les seuils difficiles à franchir par les femmes ?</p> <p>La promotion est-elle liée à la participation à la formation professionnelle continue ?</p> <p>Existe-t-il des différences par CSP et sexe dans l'accès à la promotion par le biais de la formation professionnelle continue ?</p> <p>Constate-t-on des seuils difficiles à franchir par les femmes (à partir de quelle CSP ou de quel coefficient la proportion de femmes baisse) ?</p> <p>Constate-t-on une différence éventuelle de situation ou de traitement entre les femmes et les hommes face à l'affectation au poste de travail, à la qualification, à l'accès aux promotions et aux formations ?</p> <p>Quel est le pourcentage de femmes n'ayant pas bénéficié de promotion depuis plus de 5 ans comparé au pourcentage de salariés n'ayant pas bénéficié de promotion depuis plus de 5 ans ?</p>
Rémunérations (données chiffrées par sexe et CSP)	
<p>Eventail des rémunérations</p> <p>Rémunération moyenne</p> <p>Rémunération médiane</p> <p>Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations</p>	<p>Qu'elle est la cause de ces écarts ?</p> <p>Existe-t-il des raisons pertinentes et objectives qui expliqueraient ces écarts ?</p> <p>Les écarts existent-ils sur un même poste, sur un même métier ?</p> <p>Les écarts existent-ils en raison d'un accès différent pour les femmes et pour les hommes sur certains postes ?</p> <p>Le principe « à travail égal = salaire égal » est-il respecté ? ⁽²⁾</p> <p>Les écarts sont-ils liés à l'âge ?</p> <p>Les écarts sont-ils liés à l'ancienneté dans le poste ?</p> <p>Les écarts sont-ils liés à une différence de formation ?</p> <p>L'entreprise est-elle dotée d'un système objectif de repérage des compétences ?</p> <p>Y a-t-il un lien avec l'accès à la formation ?</p> <p>Les écarts sur des postes à intitulés identiques sont-ils liés à des contenus différents ?</p> <p>Si oui, pourquoi les contenus sont différents ?</p> <p>Les augmentations individuelles se font-elles dans les mêmes conditions que celles des hommes – en même temps ? ou avec un décalage dans le temps ?</p>
Formation (données chiffrées par sexe et CSP)	
<p>Nombre d'heures d'actions de formation par salarié et pour l'année</p> <p>Nombre total d'heures de formation comparé au pourcentage d'hommes et de femmes dans la CSP</p>	<p>Repérer des actions de formation que les femmes utilisent moins que les hommes.</p> <p>Analyser les causes de ces écarts et en trouver les causes.</p>

INDICATEURS	EXEMPLE DE QUESTIONS À SE POSER ⁽¹⁾
Répartition par type d'action (d'une part, actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise et d'autre part actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés)	<p>Les femmes ont-elles le même accès à la formation que les hommes ?</p> <p>Le plan de formation répond-il seulement aux besoins recensés par la hiérarchie ou prend-il en compte les demandes individuelles et sous quelle forme ?</p> <p>La part liée aux formations obligatoires (notamment de sécurité) est-elle identique selon les sexes dans une même CSP ?</p> <p>La formation est-elle vécue comme une obligation légale ou comme un investissement ?</p> <p>Des formations sont-elles prévues lors du retour des salarié(e)s après un congé parental ?</p> <p>Quel est le pourcentage de femmes n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 5 ans comparé au pourcentage de salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 5 ans ?</p>
Conditions de travail	
<p>Répartition par poste de travail selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'exposition à des risques professionnels ; – la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches ; – le nombre d'alertes faites par le médecin du travail ; – les risques psychosociaux figurant sur le document unique. – l'absentéisme <ul style="list-style-type: none"> – maladie ; – accident du travail ; – autres. <p>Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé :</p> <ul style="list-style-type: none"> – paternité ; – maternité ; – adoption ; – autre. 	<p>Les différentes formes de conditions de travail conduisent-elles entre les femmes et les hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à une différence de rémunération ? – à une différence dans l'accès à la promotion ? <p>Dans quelles mesures les conditions de travail actuelles ont un impact sur la répartition de certains emplois entre les femmes et les hommes ? (Pourquoi certains emplois ne sont principalement occupés que par des femmes ou par des hommes ?)</p> <p>Réfléchir à ce que coûtent les conditions de travail lorsqu'elles conduisent à des arrêts de travail ou à des maladies professionnelles pour mieux valider les investissements qui pourraient être nécessaires.</p> <p>L'absentéisme est-il lié au poste occupé ?</p> <p>Existe-t-il différentes causes d'absentéisme et leur durée pour les hommes et pour les femmes.</p>
Organisation du temps de travail dans l'entreprise	
<p>Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle</p> <p>Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance</p> <p>Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille</p>	<p>Les différentes formes d'organisation du travail conduisent-elles entre les femmes et les hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à une différence de rémunération ? – à une différence dans l'accès à la promotion ? <p>Existe-t-il une organisation de ce type ?</p> <p>Sinon pourquoi ?</p> <p>Une autre organisation du travail serait-elle compatible avec la prise d'un poste donné ?</p> <p>Au cours de l'entretien d'évaluation annuel lorsqu'il existe ou de l'entretien professionnel, les questions de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle sont-elles abordées ?</p> <p>Cela débouche-t-il sur des propositions d'aménagement d'horaires ?</p>
<p>(1) A adapter à chaque entreprise.</p> <p>(2) Les emplois de valeur égale sont ceux qui réclament un « ensemble comparable de connaissances professionnelles reconnues par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses ».</p>	

Article 7

Comment agir ?

Au regard des conclusions du diagnostic, les entreprises devront retenir au moins 4 actions réparties dans au moins 2 domaines différents s'agissant de celles d'au moins 50 et de moins de 300 salariés, et dans au moins 3 domaines s'agissant de celles de 300 salariés et plus.

Les plans d'action devront comporter des objectifs de progression et des actions accompagnées d'indicateurs chiffrés (l'objectif doit être défini en fonction du diagnostic et des possibilités de l'entreprise dans son environnement).

Les pistes d'actions qui figurent ci-dessous ne sont pas exclusives. Le guide diffusé par Observia et ayant reçu une validation paritaire vient compléter utilement les actions réparties dans les 8 domaines suivants :

Domaine 1. Des actions transversales :

- de communication ;
- de sensibilisation ;
- de formation.

Domaine 2. Des actions relatives à l'embauche.

Domaine 3. Des actions relatives à la formation.

Domaine 4. Des actions relatives à la promotion.

Domaine 5. Des actions relatives à l'organisation et aux conditions de travail.

Domaine 6. Des actions relatives aux qualifications et aux rémunérations.

Domaine 7. Des actions relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

Domaine 8. Des actions relatives aux classifications et aux qualifications.

Les branches signataires, de leur côté s'engagent à :

- communiquer le présent accord à leurs adhérents en y joignant toute recommandation de nature à favoriser sa mise en œuvre ;
- intégrer dans les actions de communication sur l'attractivité de notre filière des industries alimentaires, l'aspect d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- développer des actions de communication auprès des établissements et des organismes de formation partenaires habituels afin de favoriser l'orientation des femmes vers des métiers occupés principalement par des hommes ;
- communiquer vers les missions locales, Pôle emploi, etc. ;
- promouvoir l'égalité professionnelle sur les espaces paritaires existants (Observia – OPCA – etc.) ;
- demander à Observia d'établir dans la cartographie des emplois, une liste des filières dans lesquelles la présence des femmes pourrait être renforcée ou inversement celles dans lesquelles il serait utile de développer la présence des hommes ;
- demander à l'OPCA de faire un état des lieux de l'égalité professionnelle dans la formation professionnelle (état des lieux initial joint en annexe) ;
- faire un bilan de la situation à l'issue de 2 années civiles de fonctionnement de l'accord (cf. art. 10 ci-après).

Domaine 1. Actions transversales

1.1. Communication ⁽¹⁾

1.1.1. Assurer la bonne application des principes d'égalité, des niveaux n à n – 1 et ainsi de suite, par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

1.1.2. Mobilisation de la hiérarchie pour des discours concrets lors de réunions, interventions, tant internes qu'externes.

1.1.3. En lien avec les organisations professionnelles, participation au niveau local ou régional à la communication sur l'image liée aux métiers de l'entreprise (ouverts aux hommes et aux femmes) avec impact sur les orientations scolaires.

1.1.4. En lien avec les organisations professionnelles, participation à la communication auprès des lycées et collèges du territoire de l'entreprise pour informer des possibilités d'emploi dans les IAA y compris pour les femmes, en veillant également à intégrer tous les établissements scolaires, notamment ceux se trouvant dans les zones défavorisées (ZEP).

1.1.5. Communication autour de la signature de l'accord sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires, par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

1.2. Sensibilisation

1.2.1. Rappel des principes retenus et des obligations légales et conventionnelles (dispositions législatives voir textes en annexe – mesure ne pouvant entrer dans les 4 actions qui doivent être choisies).

1.2.2. Aider les salariés et les managers à remettre en cause les stéréotypes, par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

1.2.3. Prendre en compte la question d'égalité professionnelle dans l'évaluation des managers par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

1.2.4. Assurer le lien avec le management afin que les décisions soient appliquées et comprises tout au long de la ligne hiérarchique par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

1.3. Formation

1.3.1. Mise en œuvre d'actions de formation à l'attention de ceux qui recrutent, de l'encadrement et des instances représentatives du personnel en précisant le contenu.

Domaine 2. Actions relatives aux embauches

2.1. Egalité de traitement des candidatures

2.1.1. Veiller à la parfaite mixité dans la rédaction des fiches de poste, puis des offres d'emploi (dispositions légales).

2.1.2. Définir les critères de sélection pour assurer l'égalité dans le processus de traitement des candidatures entre les femmes et les hommes.

2.2. Modalités de recrutement

2.2.1. Accueillir des femmes ou des hommes en stage ou alternance dans les métiers où ils sont sous représentés.

2.2.2. Identifier des métiers sur lesquels une politique volontariste permet sur le court terme un meilleur équilibre femmes/hommes et mettre en place les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

(1) Penser à utiliser le guide Observia sur l'égalité professionnelle.

2.2.3. Diversifier les canaux de recrutement (pour faire face au manque de mixité de la population de certaines écoles par exemple), par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

2.2.4. Diversifier les sources de recrutement en veillant à la sélection objective des candidats (recherche de compétences internes et externes) par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

2.2.5. Pratique des entretiens de départs, suivant des modalités partagées par les partenaires sociaux : (ces entretiens fournissent de nombreuses informations pour comprendre les motifs véritables de départ de l'entreprise).

Domaine 3. Actions relatives à la formation

3.1. Définir les actions qui permettraient aux femmes et aux hommes d'accéder par la voie de la formation continue et de la promotion interne à certains métiers ou catégories à dominance masculine ou féminine, notamment ceux en tension : (à définir par l'entreprise).

3.2. Formation préalable de femmes sur des postes typiquement masculins pour pourvoir ces postes par la promotion interne et inversement.

3.3. Permettre aux femmes d'utiliser mieux le plan de formation par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

3.4. Repenser l'organisation et/ou la pédagogie pour répondre aux contraintes et aspirations des femmes par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

3.5. S'assurer de la compatibilité de l'organisation de la formation avec les contraintes de la vie personnelle des salariés (actions à définir par l'entreprise).

3.6. Favoriser l'adaptation des plannings pour les salariés travaillant par postes et devant suivre une formation.

3.7. Veiller à ce que les moyens de formation apportés aux salarié(e)s, tant pour le développement personnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, en particulier les formations qualifiantes, soient accessibles indistinctement aux femmes et aux hommes, aux salarié(e)s à temps complet comme à temps partiel.

Domaine 4. Actions relatives à la promotion

4.1. Mettre en place un processus de gestion équitable des parcours professionnels des femmes et des hommes.

4.2. Mettre en place des systèmes d'évaluation non plus basés uniquement sur le présentéisme mais sur l'atteinte d'objectifs proportionnels au temps de présence.

4.3. Mettre en place des systèmes pour ne pas pénaliser les suspensions de travail. Il s'agit des arrêts maternité et adoption (disposition légale) mais également des congés de paternité, de présence parentale, de solidarité et de soutien familial, de congé pour enfant malade. La mesure dans ce cas étant une mesure qui touchera autant les hommes que les femmes.

4.4. Permettre aux salariés absents qui le souhaitent, de garder un lien avec l'entreprise par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

4.5. S'assurer de la suppression des incidences des absences résultant d'un congé maternité, paternité ou d'un congé d'adoption sur les évolutions professionnelles des salarié(e)s.

4.6. Mettre en place des mesures d'articulation vie professionnelle/vie privée à l'occasion de promotion ou de mutation.

4.7. Mettre en œuvre un entretien individuel, pendant le temps de travail, avant le départ en congé maternité puis au retour du congé maternité pour que les besoins de la salariée en terme de formation, au vu des éventuelles évolutions de son poste, soient pris en compte pour éviter toute rupture de carrière.

4.8. Mettre en œuvre un entretien individuel, pendant le temps de travail, avant le départ en congé parental puis au retour du congé parental pour que les besoins du ou de la salarié(e) en terme de formation, au vu des éventuelles évolutions de son poste, soient pris en compte pour éviter toute rupture de carrière.

4.9. Prévoir une priorité d'accès aux postes disponibles à temps plein aux salarié(e)s à temps partiel en cas de création de poste, de départ, de vacance de poste, etc. et vice versa.

Domaine 5. Actions relatives à l'organisation et aux conditions de travail

5.1. Faire respecter les amplitudes horaires de travail et définir des cadres horaires des réunions dans celles-ci, (par exemple éviter d'organiser des réunions avant 9 heures et après 18 heures) et planifier à l'avance les réunions, les formations.

5.2. Aider les conjoints à trouver un emploi pour faciliter la mobilité et mettre en place les moyens nécessaires à la réimplantation de la famille, par les actions suivantes : (à définir par l'entreprise).

5.3. Accepter les demandes de décalages d'horaires temporaires ou permanents dès lors que le fonctionnement de l'entreprise n'en est pas affecté.

5.4. Horaires assouplis lors des rentrées scolaires.

5.5. A la demande du salarié, mettre en place le travail à distance sur une partie de la semaine (télétravail – ou recherche de solutions innovantes) en fonction des postes.

5.6. Pour favoriser la mixité des postes de travail, utiliser le progrès technique pour une meilleure ergonomie au travail, en intégrant le médecin du travail et le CHSCT aux réflexions dans ce domaine.

Domaine 6. Actions relatives aux qualifications et aux rémunérations

6.1. S'assurer de la suppression d'éventuels écarts de rémunération injustifiés et à cet effet, se donner un objectif dans le temps, le cas échéant, mettre en place une enveloppe spécifique et/ou intégrer dans les politiques salariales les moyens de cette réduction.

6.2. Mettre en place, pour les années suivantes, un dispositif de suivi de l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes afin de maintenir le principe d'égalité.

Domaine 7. Actions relatives à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales

7.1. Mettre en place les mesures nécessaires pour assurer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales à l'occasion de promotion ou de mutation (à définir par l'entreprise),

7.2. Faire respecter les amplitudes horaires de travail et définir des cadres horaires des réunions dans celles-ci, (par exemple éviter d'organiser des réunions avant 9 heures et après 18 heures) et planifier à l'avance les réunions, les formations.

Domaine 8. Actions relatives aux classifications et aux qualifications

8.1. Procéder à une analyse permettant de valider que le système de classification est mis en œuvre dans l'entreprise en assurant le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour des postes identiques, (à titre d'exemple l'objectif pourrait être un nombre de postes validé par rapport au nombre total de postes).

8.1.1. Identifier les qualifications pour lesquelles l'accès par la formation professionnelle est rendu difficile pour les femmes ou les hommes et freine ainsi les changements de classification professionnelle et y répondre notamment à travers une des actions contenues dans le domaine 3.

Article 8

Suivre la progression des résultats

Les entreprises devront procéder à l'analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d'action en mesurant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu'elles auront retenus.

Article 9

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé au paragraphe 2 ci-dessus, est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à compter de sa signature.

Les formalités de dépôt seront effectuées auprès de la direction générale du travail et auprès du ministre en charge du travail en vue de son extension.

Article 10

Bilan

Les partenaires sociaux se réuniront au terme de deux années civiles de fonctionnement de l'accord pour définir les critères d'évaluation de son application et des résultats obtenus. Ils se réuniront 6 mois avant la fin de l'accord, en possession de ce bilan complet pour apporter les adaptations, qui apparaîtront nécessaires.

Fait à Paris, le 11 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

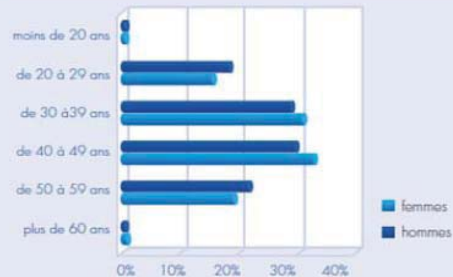
ANNEXE I

ÉTAT DES LIEUX. – DONNÉES OBSERVIA

Répartition des effectifs par classes d'âges et par sexe

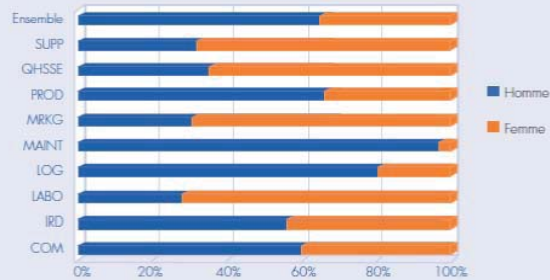
L'âge moyen et l'âge médian sont tous deux de 40 ans.

La proportion des salariés ayant moins de 26 ans est de 8,1%, tandis que celle des salariés ayant plus de 55 ans est de 5,8%.



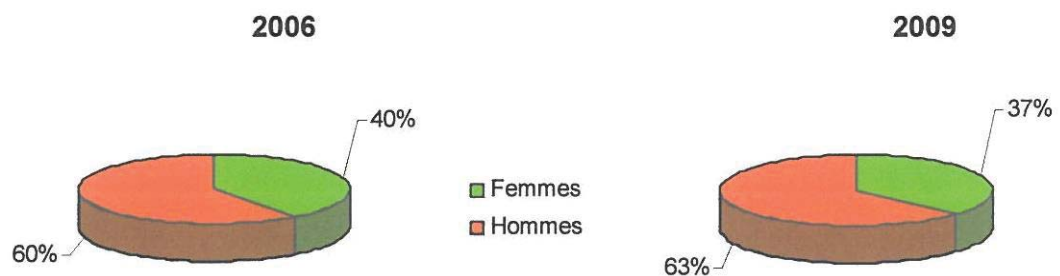
Sexe par famille professionnelle

Des familles sont plus masculines que d'autres (la maintenance par exemple) et inversement (le laboratoire).

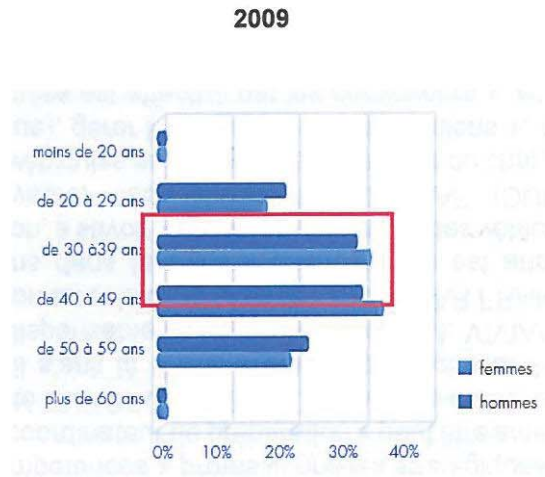
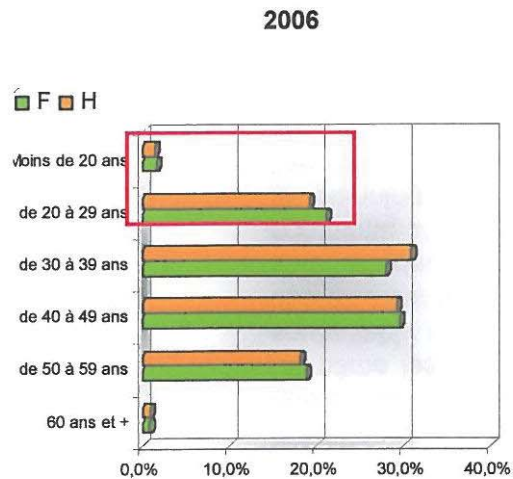


Extrait de l'état des lieux présenté dans le document « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes. – Recueil de pratiques »

(Source ManExpert, données 2006-2009)



Répartition hommes/femmes par tranche d'âge



Des métiers plus sensibles en matière de féminisation : des départs importants de femmes dans des métiers à faibles taux de féminisation

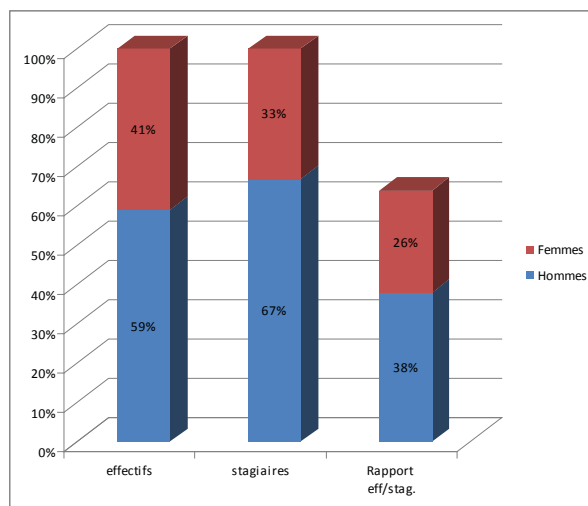
Quelques exemples :

	% Femmes	% Hommes	% Départ* Femmes	% Départ* Hommes	% Départs* TOTAL
Attaché(e) Commercial(e)	26%	74%	7%	24%	31%
Opérateur(trice) de Production	49%	51%	8,70%	6,80%	15,50%
Opérateur(trice) de transformation des viandes	32%	68%	4%	9%	13%
Conducteur(trice) de machines de production	38%	62%	7,50%	8,50%	16%
Conducteur(trice) de ligne de production	34%	66%	5,50%	7,50%	13%
Superviseur de production	17%	83%	2,70%	12,30%	15%
Technicien(ne) de Maintenance Industrielle	1%	99%	0%	15,70%	15,70%
Opérateur(trice) logistique	20%	80%	2,70%	13%	15,70%

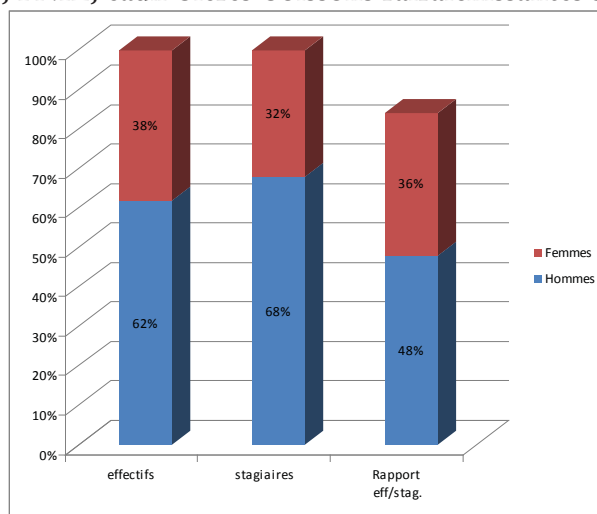
ANNEXE II

ÉTAT DES LIEUX EN MATIÈRE DE FORMATION
(ÉTAT DES LIEUX FOURNI PAR LES SERVICES DE L'AGEFAFORIA, JUIN 2011)

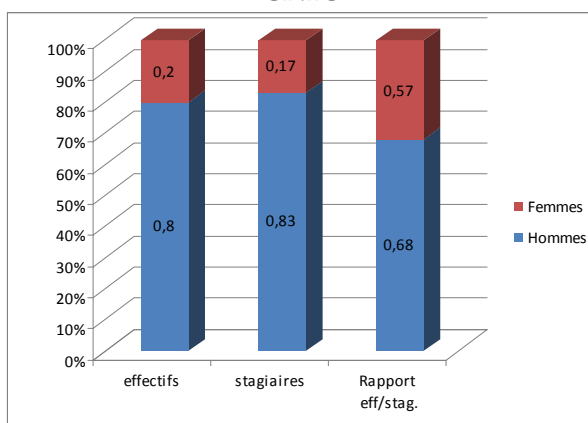
Toutes branches adhérentes à l'AGEFAFORIA



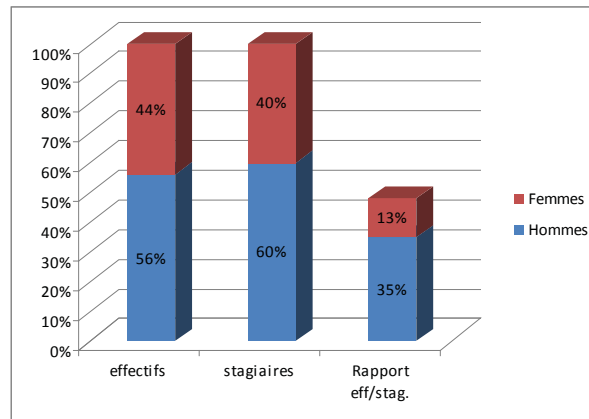
SNFS, l'Alliance 7, FNIL, eaux-bières-boissons rafraîchissantes sans alcool et levure



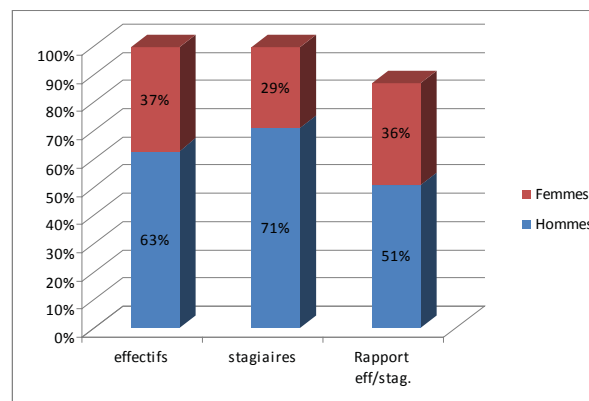
SNFS



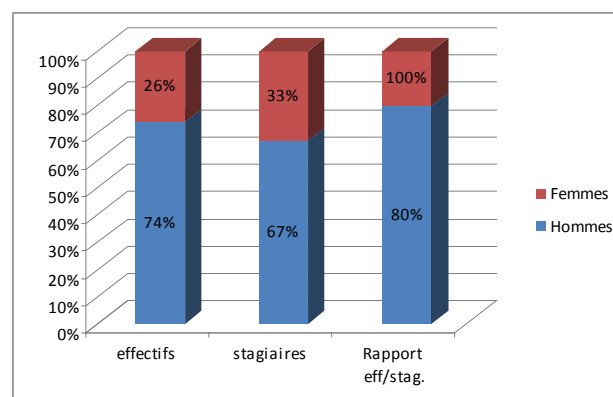
Alliance 7



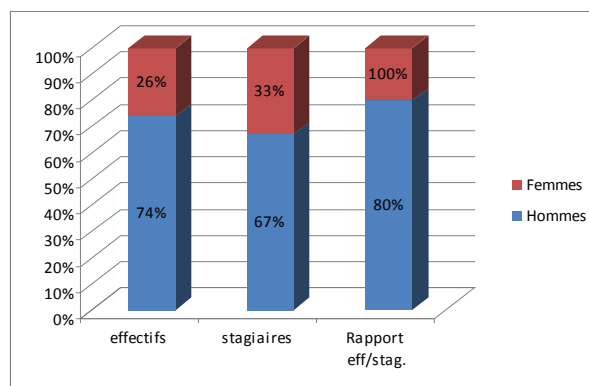
FNIL



Eaux, bières et BRSA

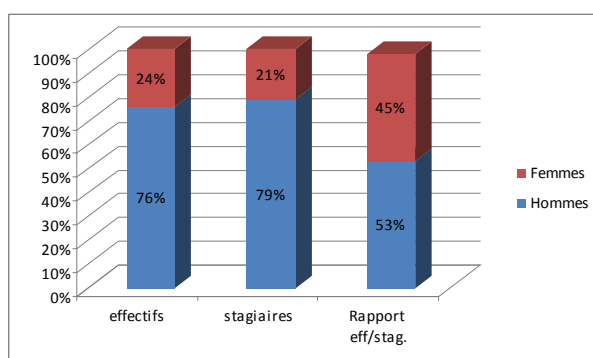


Levure

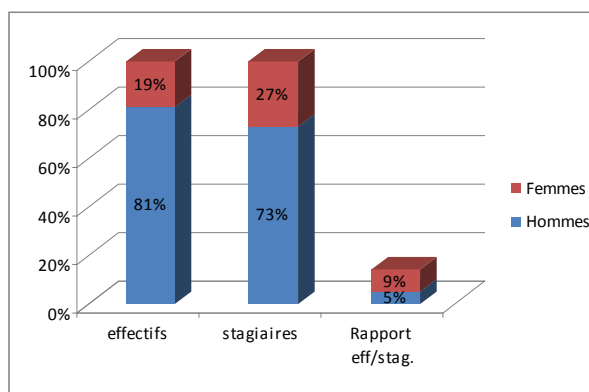


DÉTAIL GRAPHIQUE EAUX, BIÈRES ET BRSA

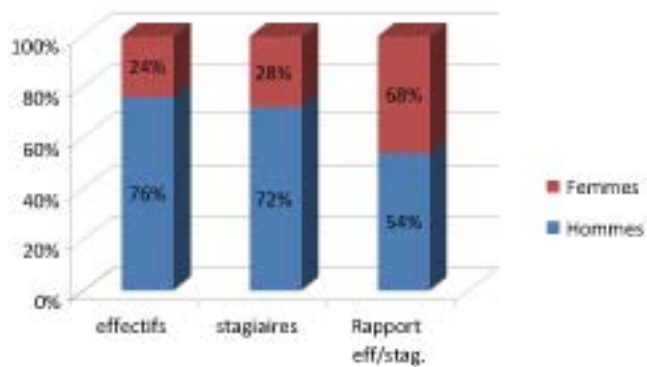
Eaux minérales



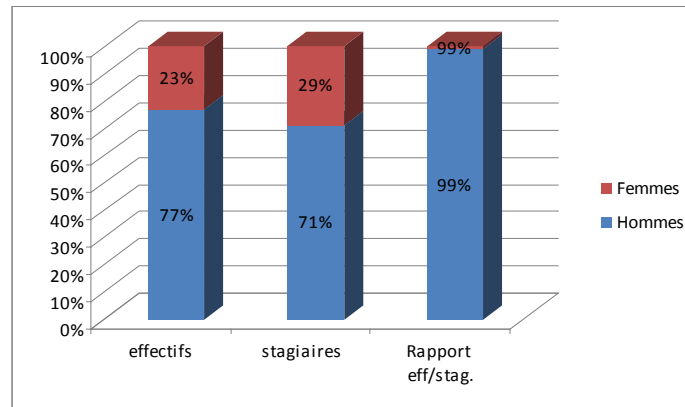
Eaux de source



Boissons rafraîchissantes sans alcool



Bières



ANNEXE III

RAPPEL DES TEXTES EN VIGUEUR

Article L. 2323-57 du code du travail

Rapport de situation comparée dans les entreprises de 300 salariés et plus

Chaque année, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission de l'égalité professionnelle, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Il est établi à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

(Dispositions issues de la loi du 9 novembre 2010, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012.)

Il établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

(Alinéa supprimé à compter du 1^{er} janvier 2012.)

Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Article D. 2323-12 du code du travail

Liste des indicateurs à insérer dans le rapport de situation comparée

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.

(Dispositions issues du décret 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012.)

L'article D. 2323-12 devient l'article R. 2323-12.

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs énumérés ci-dessous comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts et des données explicatives sur les évolutions constatées.

Ce rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels.

Article D. 2323-12-1

(inséré par le décret 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012)

Synthèse du plan d'action

La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-57 comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

1. Au salaire médian ou au salaire moyen.
2. A la durée moyenne entre deux promotions.
3. A l'exercice des fonctions d'encadrement et décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés mentionnés à l'article R. 2242-2.

Article L. 2323-47 du code du travail

Rapport sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés

Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

(Dispositions issues de la loi du 9 novembre 2010, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012.)

Le rapport établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel 15 jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les 15 jours qui suivent la réunion.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en conseil d'Etat.

Article R. 2323-9 du code du travail

Informations sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises de moins de 300 salariés

Voir tableau mentionné à l'article R. 2323-9.

Article R. 2242-2

*(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011,
entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)*

Contenu de l'accord ou du plan d'action

L'accord collectif ou à défaut le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 2 des domaines d'action mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-47 pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins 3 des domaines mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Article R. 2242-3

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Constatation par l'employeur du défaut d'accord ou de plan d'action

Lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise n'est pas couverte par l'accord collectif ou à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5, il met en demeure l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois.

Article R. 2242-4

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Délai de l'employeur pour répondre à la mise en demeure de l'inspection du travail

Dans le délai prévu à l'article R. 2242-3, l'employeur lui communique l'accord ou à défaut le plan d'action mis en place ou modifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. S'il n'est pas en mesure de communiquer l'un ou l'autre, il justifie des motifs de défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation. A sa demande, il peut être entendu.

Article R. 2242-5

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Délai pour application de la pénalité de 1 %

A l'issue du délai prévu à l'article R. 2242-3, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2242-5-1 et en fixe le taux.

Article R. 2242-6

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Détermination du montant de la pénalité

Il est tenu compte, pour fixer le taux de la pénalité, des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié, des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l'employeur.

Au titre des motifs de défaillance, sont pris en compte pour diminuer le taux tous motifs indépendants de la volonté de l'employeur susceptibles de justifier le non-respect de l'obligation prévue à l'article L. 2242-5-1, et notamment :

1. La survenance de difficultés économiques de l'entreprise.
2. Les restructurations ou fusions en cours.
3. L'existence d'une procédure collective en cours.
4. Le franchissement du seuil d'effectifs prévu à l'article L. 2242-5-1 au cours des 12 mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3.

Article R. 2242-7

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Assiette de calcul de la pénalité

La pénalité mentionnée à l'article L. 2242-5-1 est calculée sur la base des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure mentionnée à l'article R. 2242-3. Elle est due jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou du plan d'action mentionnés à l'article L. 2242-5-1.

Article R. 2242-8

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Procédure d'application de la pénalité

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse à l'employeur qui n'a pas rempli les obligations en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes définies à l'article L. 2242-5-1, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliqué, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure prévue à l'article R. 2242-3, et lui demande de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité conformément à l'article R. 2242-7 dans le délai d'un mois. A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois compris dans la période mentionnée à l'article R. 2242-7.

Article D. 2323-9-1 du code du travail

(Dispositions issues du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012.)

Contenu et synthèse du plan d'action

La synthèse du plan d'action défini dans le rapport prévu à l'article L. 2323-47 comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

1. Au salaire médian ou au salaire moyen.
2. A la durée moyenne entre deux promotions.
3. A l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

La synthèse comprend également les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, mentionnés à l'article R. 2242-2.

Article L. 2242-7 du code du travail

Négociation annuelle sur les salaires. – Suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'entreprise

La négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 2231-1.

Article L. 2242-5 du code du travail

Négociation annuelle obligatoire sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de les atteindre

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57, complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

La loi sur la réforme des retraites a inséré un article L. 2242-5-1 :

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret.

Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées au même premier alinéa.

Article L. 1132-1 du code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération,

au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de..., de son sexe..., de sa situation de famille ou de sa grossesse...

**Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004
relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Cet accord illustre les points sur lesquels peuvent porter les accords et les plans d'action :

- l'évolution des mentalités, notamment concernant les représentations et les stéréotypes culturels ;
- l'utilisation des travaux des observatoires ;
- le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion ;
- l'égalité salariale.