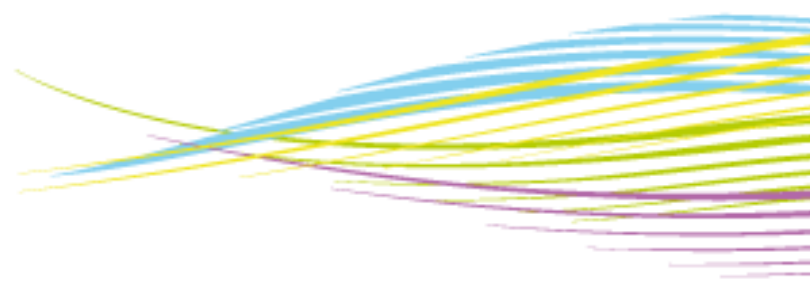


BILAN

Etude « égalité professionnelle Hommes/Femmes »

LA DIECCTE
DE LA RÉUNION

DIRECTION DES ENTREPRISES,
DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION,
DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI



CADRE LEGAL

Analyser la situation comparée des femmes et des hommes

Chaque année, dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit produire un rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes portant sur différents thèmes : embauche; formation; promotions; qualification; conditions de travail; rémunérations. Les données devant être analysées sont plus détaillées pour les entreprises de 300 salariés et plus et sont précisées aux articles R 2323-9 et R 2323-12 du Code du travail.

Le comité d'entreprise doit être consulté sur ce rapport qui sert de base à la négociation des accords et à l'élaboration des plans d'action.

Négocier dans l'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, l'obligation de négocier devient triennale.

Conclure un accord. Elaborer un plan d'action

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent définir et engager un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, en priorité par voie d'accord d'entreprise conclus avec les organisations syndicales, et à défaut par le biais d'un plan d'action unilatéral.

Le plan d'action doit fixer des objectifs de progression et des actions dans au moins 3 (4 pour les entreprises de plus de 300 salariés) des 8 thèmes suivants:

- embauche;
- formation;
- promotion professionnelle;
- qualification;
- classification;
- conditions de travail;
- rémunération effective (thème obligatoire);
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Des indicateurs chiffrés doivent permettre une évaluation des actions à l'échéance de l'accord (3 ans) ou du plan d'action unilatéral (1 an).

En cas de non respect de ces obligations, l'entreprise peut être soumise à une pénalité financière d'un maximum de 1% de la masse salariale, sur décision du DIECCTE après mise en demeure de l'inspecteur du travail.

CHAMP DE L'ETUDE

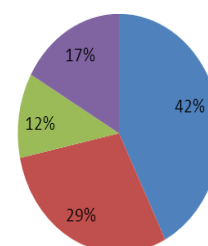
A la Réunion, 180 entreprises ont, de 2010 à fin 2013, conclu un accord d'entreprise ou établi un plan d'action unilatéral sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

113 de ces accords et plans d'action ont été analysés par la DIECCTE avec la collaboration de l'association CHANCEGAL.

La synthèse de cette étude porte sur les éléments quantitatifs et qualitatifs contenus dans ces accords et plans d'action

TYPOLOGIE DES ETABLISSEMENTS

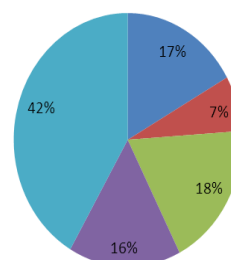
Taille des établissements



■ de 50 à 99 ■ de 100 à 199 ■ de 200 à 299 ■ 300 et plus

Les PME, principales pourvoyeuses d'emploi à La Réunion, représentent plus de 80 % des établissements ayant retourné un accord ou un plan d'actions à la DIECCTE.

Répartition par grands secteurs d'activité



■ Industrie et Agriculture ■ BTP ■ Commerce ■ Transports ■ Autres

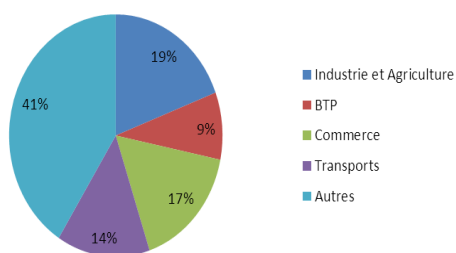
Alors qu'il ne compte que pour 9 % dans le parc des entreprises réunionnaises, le secteur industriel (y compris l'agriculture) représente plus de 17 % des établissements ayant conclu un accord ou déposé un plan d'actions. A contrario, le commerce, qui pèse pour 28 % dans l'ensemble régional, est sous représenté avec seulement 18 %.

REPARTITION ACCORDS / PLANS D' ACTIONS

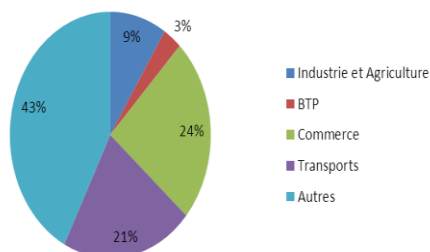
7 entreprises sur 10 ont opté pour la conclusion d'un accord d'entreprise.

Les accords sont proportionnellement plus conclus dans le secteur industriel et agricole et dans le BTP tandis que les plans d'action sont plus présents dans le secteur des transports et le commerce.

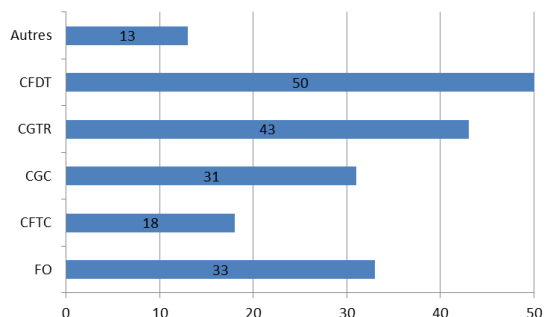
Répartition des accords selon les secteurs



Répartition des plans d'action selon les secteurs



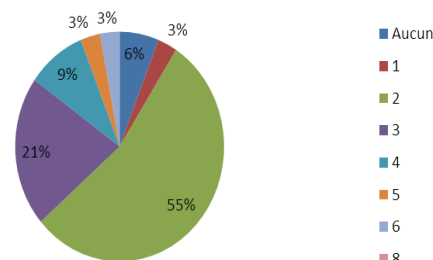
Organisations syndicales signataires



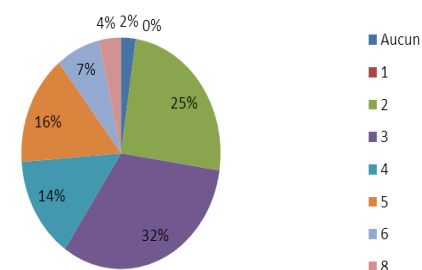
La plupart des accords sont signés par plusieurs organisations syndicales

CONTENU DES ACCORDS ET PLANS D' ACTION

Nombre de domaines d'action retenu(s) dans le plan d'action

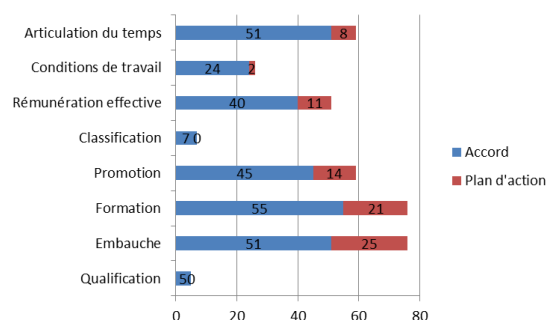


Nombre de domaines d'action retenu(s) dans l'accord d'entreprise



Le nombre de domaines d'action retenus est nettement plus important dans les accords d'entreprise que dans les plans d'action unilatéraux.

des thèmes privilégiés par les entreprises



Les thèmes de la formation, de l'embauche, de la promotion et de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale sont abordés dans plus de la moitié des accords et plans d'action.

Moins de la moitié traitent de la rémunération effective. La question des conditions de travail est peu retenue même dans l'industrie et le BTP

Analyse qualitative

L'analyse détaillée du contenu des accords et plans d'action montre que dans la majorité des cas, les accords et plan d'action se bornent à rappeler des obligations légales ou à énoncer des déclarations d'intention.

Selon les thèmes, entre un tiers et la moitié contiennent des actions concrètes et opérationnelles. Des exemples par domaine sont présentés ci-dessous.

Formation

Organiser une priorité d'accès à la formation ou une remise à niveau à l'issue d'un congé de maternité ou parental.

Encourager l'accès des femmes aux formations visant des niveaux supérieurs de qualification ou d'encadrement.

Agir sur l'organisation matérielle des formations pour en faciliter l'accès aux femmes : proximité ; e-learning ; prise en charge des coûts de garde des enfants.

Atteindre un objectif parité pour les formations

Embauche

Assurer la neutralité des offres d'emploi et sensibiliser les acteurs internes et externes du recrutement.

Garantir l'égalité de traitement : « grille objective d'analyse des candidatures ; jury mixte ; groupe de travail sur l'égalité ».

Favoriser la mixité : « atteindre d'effectif féminin pour la catégorie ouvriers ».

Partenariat en amont avec l'éducation nationale ; mixité dans l'accueil des stagiaires.

Promotion

Favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement : Objectifs chiffrés : « 46% de femmes cadres, (42% actuellement) »;

Formaliser le processus de promotion : « Toute promotion sans sélection de femmes parmi les candidats justifiée par écrit »

Rémunération

Fixation de seuils d'alerte sur les écarts de rémunération. Six accords ou plans d'action prévoient des enveloppes budgétaires pour effectuer des rattrapages ou ajustements. Objectif de diminution du temps partiel subi.

Articulation

Douze accords ou plans d'action retiennent la question des horaires des réunions de travail, avec pour certains une obligation de les planifier.

Favoriser les téléconférences.

Aménagement des horaires sur des périodes de 6 mois renouvelables.

Conditions de travail

Aménagements liés à la grossesse et à la maternité : pauses pendant la grossesse ou pour l'allaitement ; places de parking pour les femmes enceintes.

Améliorer les conditions de travail pour favoriser la mixité (port de charge, vestiaires, équipements de protection individuelle)

Maternité/paternité/parentalité

41 accords ou plans d'action abordent cette thématique au travers de différents domaines.

Maintien du lien et entretiens post congé maternité ou parental.

Favoriser les modes de garde, temps libre pour les rentrées scolaires..

Maintien du salaire lors du congé de paternité.

Bénéfice au minimum de la moyenne des augmentations individuelles pendant le congé maternité.

Sensibilisation

Ce thème transversal apparaît dans 16 accords ou plans d'action.

Formation des managers et responsables RH

Commission égalité professionnelle.

Partage de bonnes pratiques.

Campagne de sensibilisation et livret égalité professionnelle.

Correspondant égalité.

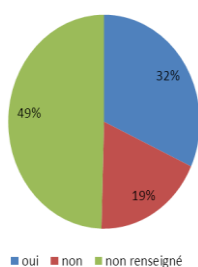
Des objectifs de progression plus présents dans les ETI

Seulement un tiers des établissements ont prévu des objectifs de progression dans leurs accords ou leurs plans d'actions.

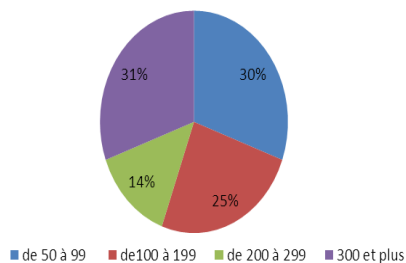
45 % des établissements ayant prévu des objectifs de progression comptent plus de 200 salariés alors qu'ils ne représentent que 29 % de l'effectif de l'étude.

A contrario, les établissements de moins de 100 sont fortement sous représentés et prévoient moins souvent que les autres des objectifs de progression.

Présence d'objectifs de progression



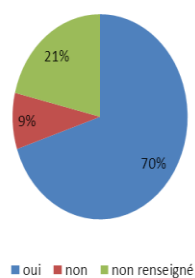
Répartition par taille des établissements ayant prévu des objectifs de progression



Des indicateurs de suivi dans 70 % des cas

7 établissements sur 10 ont prévu des indicateurs de suivi et ce quelque soit la taille et l'activité de l'établissement

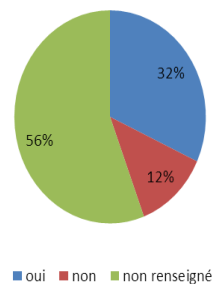
Présence d'indicateurs de suivi



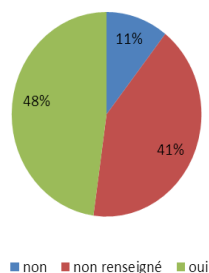
Peu de commission de suivi et de communication prévues

Un tiers des établissements prévoient la mise en place d'une commission de suivi et, seulement 11 % une communication à destination des salariés.

Commission de suivi



Communication à destination des salariés



Quelles perspectives ?

La plupart des accords d'entreprises et plans d'actions arrivent à échéance en 2015 ou en 2016. Les entreprises devront en effectuer un bilan tant quantitatif que qualitatif et engager de nouvelles négociations avec les organisations syndicales représentatives.

La formation des acteurs de la négociation (employeurs et délégués syndicaux) apparaît indispensable pour améliorer le contenu des plans d'action et pour en assurer le suivi.

L'ensemble des partenaires concernés par la problématique s'engagent à apporter un soutien aux entreprises souhaitant s'impliquer dans la démarche.