****

**ACCORD- TYPE ÉGALITE PROFESSIONNELLE DE LA CGT**

PRÉAMBULE

**L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une préoccupation partagée par la direction de l’entreprise et les organisations syndicales signataires du présent accord.** Par la signature de cet accord, la direction de l’entreprise XX s’engage en faveur d’une politique d’égalité réelle entre les femmes et les hommes. L’entreprise XX peut contribuer de manière déterminante à faire évoluer la question de l’égalité professionnelle, même si elle ne peut à elle seule changer les comportements et les représentations marqués par des stéréotypes de sexe.

L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des « droits de l’Homme », Droits fondamentaux imprescriptibles et inaliénables et s’inscrit dans une succession de textes internationaux (ONU et OIT), directives européennes, lois, décrets et accords nationaux interprofessionnels, que cet accord entend respecter et appliquer.

**Cet accord s’inscrit dans le prolongement** des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur les questions d’égalité professionnelle et notamment :

* L’ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (étendu par arrêté ministériel) ;
* La Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
* La Loi du 4 août 2014 pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

L’égalité professionnelle ne peut exister sans égalité salariale. C’est pourquoi deux notions sont particulièrement importantes pour les signataires de cet accord :

* **La notion de salaire égal pour un travail de valeur égale selon l’article L3221-4 du Code du Travail :**

L’égalité de rémunération pour un travail de valeur égale couvre non seulement les cas où les hommes et les femmes effectuent un travail identique ou similaire, mais également la situation plus courante où ils accomplissent un travail différent. « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.* ».

* **La notion de rémunération selon l’article L3221-3 du Code du travail :**

«*Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.*»

* **La notion de discrimination indirecte définie par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 :**

« *Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d’entraîner, pour l’un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d’autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et le que les moyens de réaliser ce but soient nécessaires et appropriées* ».

Autrement dit, un dispositif peut être non discriminatoire en apparence mais discriminant dans ses effets. Par exemple, en matière de classifications professionnelles, on classe des postes et non des individus. Il n’y a donc pas d’intention discriminatoire, mais il peut y avoir un résultat discriminant si les critères retenus conduisent à sous-évaluer certains emplois occupés majoritairement par des femmes par rapport à d’autres, occupés majoritairement par des hommes, qui pourraient être considérés de valeur égale, au sens de la définition précédente.

**A partir de :**

* **la Base des données économiques et sociales**[[1]](#footnote-1)(document obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s, article L2323-8 du Code du travail), concernant la situation comparée des femmes et des hommes dans l’entreprise XX,
* du document unique d’évaluation des risques professionnels,
* des travaux remis à l’issue de l’expertise [*si elle a déjà eu lieu*],

Les principales inégalités professionnelles constatées sont les suivantes :

[*Sélectionnez les indicateurs d’inégalité principaux, propres à votre entreprise. Ceux qui sont listés ci-dessous sont des exemples que vous devez compléter. Vous devez croiser vos indicateurs par emploi-repère /métier-type (selon l’appelation retenue dans votre entreprise pour regrouper les emplois proches). Voir dans le guide : les données obligatoires pour les entreprises de plus de 300 salarié.e.s p.33*]

* des écarts de salaires de X% tout confondu ;
* un temps partiel de X% pour l’ensemble des salarié.es, qui sont occupés à X% par des femmes ;
* une non-mixité des emplois :
  + parmi les employé.e.s et ouvrier.e.s certains emplois comme les …… sont occupés à X% par des hommes, alors que les emplois de ……. sont occupés par X% de femmes ;
  + parmi l’encadrement, certains emplois-repères, comme les …… sont occupés à X% par des hommes, alors que les emplois de ……. sont occupés par X% de femmes ;
* des écarts de promotions : pour chaque catégorie professionnelle, le taux de promotion des femmes (femmes promues/sur l’ensemble des femmes) est inférieur de X% à celui des hommes.
* des écarts dans l’accès aux formations : X% d’écart femmes/hommes pour chaque type de formation : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences et/ou formations qualifiantes.

[*Etc…*]

**Cet accord renforce l’engagement de l’entreprise en faveur de l’égalité professionnelle à travers des mesures concrètes et des orientations nouvelles, sur les sujets suivants :**

* La lutte contre le sexisme et les stéréotypes [*thème proposé, en plus des 3-4 thèmes obligatoires]*
* Les conditions d’accès à l’emploi
* La mixité des emplois
* La formation professionnelle
* La promotion et déroulement des carrières
* Les conditions de travail et d’emploi
* Les salarié.e.s à temps partiel
* L’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle
* Les classifications
* La suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes [*thème* o*bligatoire*]
* La prévention et l’action contre les violences sexistes et sexuelles

# La lutte contre le sexisme et les stéréotypes sexués

Dans son rapport sur le sexisme dans le monde du travail de mars 2015, le Conseil supérieur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définit le sexisme ordinaire de la manière suivante :

« *Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l’ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu’en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d’entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d’irrespect, des compliments ou critiques sur l’apparence physique non sollicités, des pratiques d’exclusion* ».

* L’entreprise XX partage totalement cette définition et s’engage à bannir tout comportement sexiste dans l’entreprise. Pour cela, des actions permanentes seront menées en termes de formation et de sensibilisation pour faire évoluer les comportements de façon durable. Une plaquette de communication sera éditée et le règlement intérieur portera un article sur ce thème[[2]](#footnote-2).
* Pour les managers et responsables des ressources humaines, une formation à la lutte contre le sexisme et contre les stéréotypes sexués, notamment sur la représentation des métiers et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sera obligatoirement suivie sur la durée de l’accord.
* Pour l’ensemble des salarié.e.s, une sensibilisation sera mise en place et obligatoirement suivie sur les mêmes thèmes au cours de la durée de l’accord.
* Pour élaborer ces formations, l’entreprise XX s’appuiera sur *La Roue de la Formation,* *Guide pour la mise en place de formations sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* du CSEP[[3]](#footnote-3).

Tous les ans, un temps fort sera organisé dans l’entreprise à destination de l’ensemble des salarié.e.s sur l’égalité professionnelle et sur les avancées en matière de lutte contre le sexisme.

# Les conditions d’accès à l’emploi

Le recrutement constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des salarié.e.s par sexe dans les différents emplois-repères de l’entreprise. L’entreprise XX s’engage donc à tout mettre en œuvre pour développer la mixité dans le cadre de ses recrutements, dans le respect de l’article L1142-4 qui permet des « mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l’égalité des chances ».

## 2.1. Agir pour un recrutement non discriminant

* Les fiches de poste et les offres d’emploi seront révisées en utilisant de façon systématique le féminin et le masculin dans les intitulés de postes et seront centrées sur les besoins strictement requis par la tenue de ces postes de travail.
* Les équipes de recrutement sont mixtes et bénéficieront obligatoirement d’une formation à la non-discrimination, ainsi que les éventuels prestataires externes du recrutement, conformément à l’article L1131-2, de la loi du 27 janvier 2017.[[4]](#footnote-4)
* Une notification des droits[[5]](#footnote-5) sera remise lors de chaque entretien d’embauche en rappelant les questions qui ne doivent pas être posées lors de l’entretien et les coordonnées des instances de recours en cas de non-respect (délégué.e.s du personnel, Défenseur des droits…).
* Pour s’assurer que les recrutements n’ont pas de biais discriminants, un registre des candidatures, intégré dans le registre du personnel et mis à la disposition des délégué.e.s du personnel et de l’inspection du travail, recensera les CV reçus, les entretiens et les recrutements effectués, en précisant le sexe, nom, prénom, lieu de résidence, date et lieu de naissance des candidat.e.s.
* Afin de favoriser les candidatures du sexe sous-représenté, l’entreprise XX s’engage à diversifier les viviers et canaux de recrutement dès le niveau 3ème des collèges (stages d’observation) et à élargir la gamme des diplômes requis, pour toutes les catégories professionnelles. Le recrutement de cadres, notamment, se fera dans les universités, les IUT et dans une gamme plus large de grandes écoles, sur tout le territoire.
* Les fiches de poste seront diffusées par méls aux salarié.e.s et ancien.ne.s postulant.e.s. Elles seront visibles sur le site internet et envoyées systématiquement aux services publics de l’emploi (Pôle emploi, mission locale …).

## 2.2. Favoriser le sexe sous-représenté à qualifications égales

[*Selon le contexte de votre entreprise et le rapport de force, c’est à vous de choisir entre ces propositions :*]

L’entreprise XX respecte le principe de proportionnalité :

* Pour tout recrutement (CDD, CDI, stage, apprentissage …), les candidat.e.s recruté.e.s représenteront proportionnellement la part des femmes et des hommes dans les candidatures reçues (à qualification, expériences et profils équivalents), recensées dans le registre des candidatures.
* De même, l’entreprise respectera dans ces recrutements la part des femmes et des hommes sortant du système éducatif par principaux diplômes.
* À qualifications égales, l’employeur favorisera le recrutement de personnes du sexe sous-représenté dans chaque métier ou emploi-repère, au-delà de leur part dans les candidatures et les diplômes, jusqu’à ce que l’objectif de XX% soit atteint, soit une réduction de XX% d’écart au bout de 3 ans (ce qui équivaut à XX% par an). [*Au-delà des objectifs sur la durée de l’accord, qui est en général de 3 ans, nous vous invitons à vous fixer des objectifs intermédiaires annuels*].

# La mixité des emplois

L’entreprise XX constate un déséquilibre dans la mixité des emplois : certains emplois comme … sont en effet occupés majoritairement par des femmes (à plus de 60%), et d’autres comme … majoritairement par des hommes.

Conformément à l’ANI de 2004, l’entreprise XX mettra en place des mesures pour que « la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l’équilibre de la mixité des emplois ».

## 3.1. Mettre en place la mixité des emplois

L’entreprise XX s’engage à favoriser l’accès des femmes aux emplois-repères à prédominance masculine, ainsi que l’accès des hommes aux emplois-repères à prédominance féminine.

L’entreprise XX cible les métiers/emplois-repères non-mixtes où l’écart entre la proportion d’hommes et de femmes est le plus grand. Ce sont du côté des emplois à prédominance féminine : XX ; et du côté des emplois à prédominance masculine : XX.

Chaque année une action prioritaire sera menée sur un ou deux emplois-repères non-mixtes. [*par exemple : les technicien.ne.s, les assistant.e.s de direction etc …]*

* À l’issue de cet accord, XX femmes seront recrutées en interne et en externe, dans les emplois repères à prédominance masculine.
* À l’issue de cet accord, XX hommes seront recrutés en interne et en externe, dans les emplois repères à prédominance féminine.
* Des formations (débouchant sur des promotions) dédiées au sexe sous-représenté seront mises en place, sur la base du volontariat, avec un objectif de XX salarié.e.s bénéficiaires par an.

L’entreprise communiquera sur ce dispositif, via l’intranet et par voie d’affichage sur les lieux de travail.

## 3.2. Augmenter la part de femmes cadres

Actuellement les femmes cadres représentent XX% de l’ensemble des cadres.

* L’entreprise XX s’engage à ce que la part de femmes cadres progresse, *a minima* à ce que cette part soit proportionnelle à la part totale de femmes salariées de l’entreprise à l’issue de cet accord.

*A minima* XX% des cadres seront des femmes, à l’issue de cet accord.

L’entreprise XX compte XX femmes dirigeantes (ou x femmes membres des comités de direction) pour x hommes

* L’objectif de progression est de XX% à l’issue de cet accord, soit x femmes dirigeantes (ou membres des comités de direction) en plus, à nombre total inchangé.

# Formation professionnelle

L’accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrières et dans l’évolution de leurs qualifications, conformément à l’article L.1142-1.

Dans l’entreprise, XX% de femmes contre XX% d’hommes) ont bénéficié d’une formation professionnelle (tout dispositif confondu). XX% de femmes ont bénéficié d’une formation qualifiante contre xx% d’hommes.

## Réduire l’écart dans l’accès à la formation professionnelle

* L’entreprise XX évaluera le nombre de bénéficiaires des formations. Si un écart en défaveur des femmes est constaté, elle s’engage à le supprimer à l’issue de cet accord.

Les indicateurs sexués sont :

* le nombre d’heures d’actions de formation,
* la répartition par type d’actions de formation (adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences et enfin formations qualifiantes),
* la répartition des formations entre les salarié.e.s à temps plein et temps partiel.
* Si un écart en défaveur des femmes est constaté, l’entreprise XX augmentera le nombre de formations chez les salarié.e.s de retour de congé pour raisons familiales qui souhaitent se former. L’objectif à atteindre est de 100% des demandes satisfaites à l’issue de cet accord.
* Si un écart en défaveur des salarié.e.s à temps partiel est constaté, l’entreprise XX augmentera de XX% par an le nombre de bénéficiaires de formation qualifiante chez les salarié.e.s à temps partiel. À l’issue de cet accord, l’écart dans l’accès entre les temps partiel et les temps plein sera supprimé.

## Faciliter l’accès à la formation

* Les formations se feront sur le temps de travail. Pour les temps partiel, les heures de formation seront rémunérées en équivalent temps plein, en concertation avec le/la salarié.e.
* L’entreprise fera appel en priorité à des formations dispensées à proximité du lieu de travail habituel et pour des durées modulables (courtes et échelonnées dans le temps).
* Les frais de garde des enfants et des personnes dépendantes seront à la charge de l’entreprise, si les heures de formation ne sont pas les mêmes que les horaires de travail habituels.
* L’entreprise s’engage à prendre en charge les frais engagés par les salarié.e.s souhaitant bénéficier d’une VAE.

## Augmenter l’accès à la formation qualifiante et aux promotions

À catégories professionnelles égales, les écarts entre les femmes et les hommes seront supprimés à l’issue de cet accord. Une évaluation des écarts se fera à l’aide des indicateurs sexués suivant :

* les différences d’accès entre les femmes et les hommes aux formations certifiantes et qualifiantes,
* le nombre de formations donnant lieu à une promotion chez les salarié.e.s à temps plein,
* le nombre de formations donnant lieu à une promotion chez les salarié.e.s à temps partiel.
* Le nombre de formations qualifiantes pour les femmes augmentera de XX% chaque année.
* Le nombre de promotions suite à une formation augmentera de XX% chaque année.
* Une enveloppe de XX€ sera allouée pour diminuer l’écart entre femmes et hommes dans l’accès à la formation, incluant le coût des formations supplémentaires ainsi que des frais afférents (prise en charge des frais de garde, etc.).

# Promotion et déroulement des carrières

L’entreprise XX réaffirme que l’appréciation individuelle des salarié.e.s est fondée sur le travail accompli, sans particularisme entre les hommes et les femmes, ni d’un temps partiel, ni de la maternité ou d’un congé pour raisons familiales.

L’entreprise XX assure respecter l’article 9 de l’ANI du 1er mars 2004, stipulant qu’« une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes à responsabilité ».

## Garantir l’égal accès aux promotions et carrières

* L’entreprise mesurera l’accès aux promotions et carrières à l’aide des indicateurs sexués suivant :
* âge et ancienneté moyens des salarié.e.s (par catégorie professionnelle), lors de leur première promotion et dernière promotion,
* niveau d’études, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l’Éducation nationale, acquis par les salarié.e.s (niveaux I à V),
* nombre de promotions par catégorie professionnelle,
* durée moyenne entre deux promotions,
* nombre de promotions accordées suite à des formations diplômantes et/ou qualifiantes.
* **Indicateurs par nuage de points**[[6]](#footnote-6)**:**

Le suivi sera assuré par une commission qui se réunira tous les ans. La commission de suivi de carrière sera composée de la direction de l’entreprise et des représentant.e.s des organisations syndicales représentatives. Ellemet en place la méthode du « nuage de points » afin de croiser les données sur l’âge, le niveau de diplôme et les niveaux de rémunérations et de classification, afin de visualiser les écarts de carrière entre les femmes et les hommes.

Si des anomalies, des écarts, des différences apparaissent, la commission devra examiner qu’ils reposent sur des critères légaux, objectifs, vérifiables et précis. A défaut, ils ne s’expliquent que par la discrimination. Il conviendra alors de mettre en place des dispositifs techniques d’évaluation des préjudices occasionnés en vue de la réparation intégrale de chacun.

* Le système d’attribution des promotions doit être transparent et validé par les instances représentatives du personnel, afin de gommer tout biais sexiste (surévaluation des critères de présentéisme, assiduité, disponibilité et mobilité).

L’encadrement est informé des obligations d’égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les décisions de promotions.

## Garantir l’égal accès aux promotions et carrières au temps partiel et au retour de congé pour raison familiale

Aucun retard dans la progression de rémunération et de carrière ne pourra être subi, par les salarié.e.s, du fait du temps partiel, des congés pour raisons familiales ou afférent à la grossesse.

* Si un écart est constaté, il devra être supprimé à l’issue de ce présent accord. Les indicateurs sexués nécessaires à l’évaluation des écarts sont :
* nombre de promotions accordées après un retour de congé parental,
* nombre de promotions accordées après un retour de congé maternité,
* nombre de promotions accordées aux femmes et aux hommes ayant deux enfants et plus par catégories,
* durée moyenne entre deux promotions pour les femmes de retour de congé maternité,
* la part des promotions attribuées aux temps partiels,
* durée moyenne entre deux promotions pour les temps partiels,
* le nombre moyen de promotions et la durée moyenne entre deux promotions.
* L’entretien de retour de congé pour raisons familiales sera obligatoire à compter de la signature du présent accord. Il portera sur les conditions de travail et d’emploi, l’accès à un déroulement de carrière et l’articulation entre vie professionnelle et vie personnelle [ou pas ?].

# Conditions de travail et d’emploi

[*Alors que l’attention sur la pénibilité au travail est pointée du doigt historiquement dans les métiers dit « masculins », les difficultés physiques, psychologiques et émotionnelles, les maladies professionnelles et les accidents du travail dans les emplois à prédominance féminine ne cessent d’augmenter mais restent largement invisibilisés.*]

Dans l’entreprise, on note pour l’année en cours que les femmes ont été victimes de : [*En fonction des données BDES, vous devez mettre en valeur un ou plusieurs points suivants*]

* XX accidents du travail
* XX accidents de trajets,
* XX arrêts pour maladies à caractère professionnel
* XX arrêts de travail non reconnus comme liés au travail
* XX déclarations d’inaptitude partielle ou totale

L’article L4121-1 du Code du Travail stipule que « l’employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » avec une évaluation sexuée des risques professionnels prévue par l’article L4121-3.

## Faire appel à une expertise externe pour évaluer et réduire des risques

* L’entreprise XX fera appel à une expertise externe pour évaluer les risques. Un cahier des charges sera co-rédigé avec les signataires autour d’une évaluation des risques suivants [*choisir des indicateurs de la pénibilité*] :
* la durée et la répétitivité des gestes, les efforts continus et les postures,
* le port de « charges particulières » comme des personnes,
* les interruptions fréquentes, la superposition des tâches effectuées, la pression hiérarchique et le contrôle des horaires,
* les exigences émotionnelles (être empathique, être en contact avec la souffrance et la mort …),
* les risques organisationnels, les horaires atypiques et leurs conséquences sur les modes de vie,
* les violences internes et externes à l’entreprise ([voir l’article 11](#_Prévenir_et_agir) de cet accord).
* L’expertise débutera XX mois après la signature de ce présent accord.
* La direction, après consultation des organisations syndicales représentatives fixera une enveloppe annuelle nécessaire à la réduction des risques, au vu de l’évaluation de l’expertise. Cette enveloppe permettra d’adapter certains postes à prédominance masculine (améliorer l’ergonomie des postes, aménager les locaux) à la présence de personnels féminins (vestiaires, sanitaires…).
* Une baisse drastique des pathologies liées à l’activité professionnelle est à atteindre, notamment dans les emplois de XX et de XX où ils sont en augmentation.

[*Vous pouvez exiger de mettre en place une autoévaluation des salarié.e.s sur leurs propres conditions de travail et leurs risques professionnels*]

## Mettre en place des mesures correctives pour la mixité

* L’entreprise XX évaluera sur la base des indicateurs BDES, les conditions d’emploi, à l’aide des indicateurs sexués suivants :
* la répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail,
* la répartition des effectifs selon la durée et organisation du travail (travail posté, de nuit, horaires variable, travail atypique dont travail durant le week-end …)
* Les disparités doivent être réduites, jusqu’à ce que les conditions d’emploi dans les métiers à prédominance féminine soient les mêmes que celles à prédominance masculine, à l’issue de cet accord.

## Améliorer les conditions de travail des femmes enceintes

[*La CGT soutient les recommandations de l’OIT et de l’INRS, ainsi que le document de l’Anact – CSEP, du 21 avril 2017. Comme recommandations vous pouvez retenir : un aménagement et/ou changement de poste si le travail oblige à lever, transporter, tirer ou pousser des charges de plus de 5kg ; si le travail expose les femmes à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptible de porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ; si le travail fait appel à un sens de l’équilibre ; si le travail exige un effort physique du fait d’une station assise ou debout prolongée, des températures extrêmes ou de vibration ...*]

* Une notification des droits des femmes enceintes et des conditions de retour après un congé maternité ou parental sera délivrée par l’employeur dès l’annonce de la grossesse.[[7]](#footnote-7)
* Une évaluation des risques qui tient compte des conditions spécifiques des femmes enceintes.
* Un aménagement des conditions de travail et d’emploi ou un changement de poste est mis en place en concertation avec la salariée, dès la déclaration de grossesse.
* Deux rendez-vous auront lieu avec l’employeur : un lors de l’annonce de la grossesse pour faire le point sur les aménagements à mettre en place et sur les droits de la salariée et un autre au 6ème mois de grossesse pour évaluer et réajuster les aménagements en fonction de l’état de santé de la salariée.
* La salariée bénéficie d’une réduction du temps de travail à raison d’une heure par jour, ou au choix de la salariée de 5h par semaine, dès l’annonce de grossesse. A partir du 6ème mois de grossesse, cette réduction du temps de travail est d’1h30 par jour, ou au choix de la salariée, de 7h par semaine.
* La salariée bénéficie de pauses supplémentaires et de l’accès aux sanitaires à tout moment, sans autorisation de l’employeur.
* La salariée bénéficie d’un droit à un aménagement des horaires de travail pour éviter les amplitudes horaires de plus de 8h et limiter les temps de trajets et les déplacements professionnels dès l’annonce de la grossesse. La salariée bénéficie du droit de refuser un déplacement professionnel (dès lors qu’il induit un dépassement du temps de travail, une modification des horaires habituels ou un découché) à partir de l’annonce de la grossesse.
* L’entreprise étend la garantie de maintien de la rémunération à toute salariée en inaptitude ou arrêt maladie du fait de la grossesse ou de la maternité.

# Les salarié.e.s à temps partiel

XX% des emplois sont à temps partiel et ils sont occupés à hauteur de XX% par des femmes.

L’entreprise s’engage à privilégier les offres d’emploi à temps plein et à ne pas proposer d’emploi à temps partiel à moins de 24h [*sauf accord de branche plus favorable]* et rappelle que les candidatures de salarié.e.s à temps partiel sont prioritaires pour le recrutement d’un temps plein, par rapport à un recrutement externe (L3123-8). L’employeur s’engage à proposer chaque année, lors de l’entretien professionnel, aux salarié.e.s à temps partiel de passer à temps plein.

## Supprimer la précarité et appliquer une égalité de traitement

* Les salarié.e.s à temps partiel ont la garantie de bénéficier des mêmes primes, promotions et formations que les salarié.e.s à temps plein. Tout écart constaté dans les données de la BDES sera supprimé dans les 3 ans.
* Les salarié.e.s à temps partiel ne pourront pas avoir une coupure de travail supérieure à 2h par jour.
* L’entreprise prendra en charge 100% les cotisations vieillesse des salarié.e.s à temps partiel.
* Toutes les heures complémentaires seront majorées au taux des heures supplémentaires, c’est-à-dire +25% pour les 8 premières heures, puis +50%.
* Les salarié.e.s à temps partiel ne peuvent pas avoir les mêmes contraintes que les salarié.e.s à temps plein :
* Toutes les réunions, formations, déplacements ou missions exceptionnelles seront prioritairement sur les temps de travail, le cas échéant les heures complémentaires seront payées au taux des heures supplémentaires.
* La charge de travail des salarié.e.s à temps partiel doit être proportionnelle à leur quotité de temps de travail.
* Pour les parents d’enfants de moins de trois ans souhaitant passer à 80% de leur temps de travail, la rémunération se maintiendra sur les critères du temps plein.

## Réduire le nombre de temps partiel court

* À la signature de ce présent accord, tous les contrats de moins de 24h par semaine seront complétés pour atteindre 24h par semaine. *A minima*, tous les contrats à moins de 150h par trimestre seront modifiés à plus de 150h par trimestre. [*ce qui correspond au seuil d’ouvertures des droits sociaux*]
* L’objectif à atteindre d’ici 3 ans est que XX% des temps partiel passent à temps plein parmi les salarié.e.s qui le souhaitent.

# Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur d’amélioration de la qualité de vie au travail, pour tous et toutes les salarié.e.s. Elle contribue activement à l’égalité entre les femmes et les hommes, par la remise en cause des stéréotypes sur la répartition des rôles entre les femmes et les hommes, que ce soit dans la vie professionnelle ou familiale et pour toutes les autres activités personnelles. L’entreprise XX considère que la parentalité est un droit pour tous et toutes et s’engage à rendre compatible le travail et la parentalité, afin que cette dernière ne soit pas un frein pour l’évolution professionnelle des salarié.e.s.

## Aménager les temps de travail

* L’entreprise s’engage à ouvrir une négociation pour une réduction collective du temps de travail à 32h rémunérés sur la base des 35h.
* Aucune réunion de travail n’aura lieu avant 9h et après 17h et en prenant en compte les horaires des salarié.e.s à temps partiel ou en télétravail.

[*Le télétravail peut être une aspiration de certain.e.s salarié.e.s, mais en aucun cas un outil pour l’égalité. C’est pourquoi il ne peut pas faire l’objet d’un article dans cet accord, mais bien dans un accord spécifique, avec une attention particulière au droit à la déconnexion. Voir la campagne pour le droit à la déconnexion de l’UGICT [[8]](#footnote-8).*]

## Favoriser la parentalité et/ou l’aide familiale

* L’entreprise participe aux frais exceptionnels qu’engendre une naissance :
  + Le congé paternité est pris par XX% des pères, pour une durée moyenne de XX jours. L’objectif est d’atteindre 100% pour les 11 jours ouvrés, à l’issue de l’accord.
  + L’intégralité du congé paternité et maternité est rémunéré à 100% par l’entreprise. L’entreprise XX mettra en place une politique d’information et de communication sur ce dispositif.
  + Un allongement du congé maternité à 18 semaines et du congé paternité à 1 mois, sera mis en place à l’issue de cet accord.
* La « neutralisation du congé maternité » est obligatoire (L1225-26). De ce fait, les salariées en congé maternité bénéficient au moins de la moyenne des hausses salariales des autres salarié.e.s de leur catégorie. Ceci s’applique également sur les périodes d’arrêts maladie afférents à la grossesse. [*Vous pouvez aller plus loin et négocier que la salariée bénéficiera de la moyenne haute des hausses salariales dont elle a bénéficié ces meilleures années*]
  + L’entreprise, en relation avec le comité d’entreprise, s’engage à mettre en place une politique d’accueil des enfants de 3 mois à 3 ans. Une étude de faisabilité sera commandée pour une recherche de solutions d’accueil adaptées : des réservations de berceaux dans des crèches proches du lieu de travail, un financement d’assistantes maternelles, la création et le financement de crèches ou de crèches inter-entreprises… [*Précisez vos revendications en partant des besoins des salarié.e.s que vous aurez pris le soin de consulter*]
  + L’entreprise, en relation avec le comité d’entreprise, s’engage à financer des chèques emploi service universel pour chaque enfant de moins de 13 ans (y compris pour des activités périscolaires), d’un montant variable de XX€ à XX€, selon le salaire.
* L’entreprise ouvre des droits aux salarié.e.s ayant des contraintes familiales :
  + Conformément à l’article L1225-16, la salariée enceinte bénéficie d’autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux (prénataux et postnataux) obligatoires. Dans les cas de recours à l’assistance médicale à la procréation, la salariée a droit à une autorisation d'absence pour les examens et actes médicaux nécessaires. La personne avec qui la salariée vit en couple bénéficie aussi d’une autorisation d’absence pour tous les actes médicaux. Toutes ces absences sont considérées comme étant du temps de travail effectif.
  + De retour de congés longs (maternité ou parentaux), les salarié.e.s bénéficient d’un allègement durant une semaine de leur charge de travail.
  + Les salarié.e.s ayant à charge un enfant de moins de 16 ans, ou une personne dépendante, disposeront de 20 demi-journées par an de congé, pour des besoins exceptionnels liés à leur responsabilité familiale.
  + Chaque parent dispose d’une autorisation d’absence de X heures par trimestre, pour chaque enfant de moins de 16 ans (rentrée scolaire, remise de bulletins, rencontres parents/professeurs…).
  + Chaque salarié.e ayant à charge un enfant de moins de 16 ans, ou une personne dépendante, dispose d’une possibilité de prise anticipée des RTT et des congés payés.

# Les classifications et la revalorisation des emplois à prédominance féminine

« *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* » (Article L3221-2 du Code du Travail).

Même si les classifications professionnelles relèvent de la négociation de branche, l’entreprise XX veille à ce que les emplois à prédominance féminine et masculine, de même valeur, soient rémunérés de la même façon et veille à supprimer tout biais discriminant à l’égard des emplois à prédominance féminine.

Si l’accord de branche comporte des biais discriminants, l’entreprise le signalera à la Direction générale du travail et à la branche, par courrier de l’employeur et des organisations syndicales représentatives.

L’article L3221-6 stipule en effet que dans l’entreprise, « les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. **Les catégories et les critères de classification et de promotions professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois**, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2. »

## Recours à l’expertise

Afin de supprimer tout biais discriminant, l’entreprise XX aura recours à une expertise extérieure, choisie avec les organisations syndicales signataires de cet accord, à compter de X mois après la signature de cet accord.

* L’expertise assurera une évaluation de la place des femmes et des hommes à l’aide des indicateurs sexués suivants et aidera à repérer l’existence d’emplois à prédominance féminine et masculine :
* répartition des effectifs par niveaux de coefficients, et métiers/emplois-repères pour établir dans quels emplois sont majoritairement les femmes et les hommes (≤60%),
* rémunérations par emplois-repères (à prédominance féminine et masculine),
* nombre de coefficients et temps moyens de passage entre ces coefficients par métiers ou emplois-repères.
* L’expertise analysera le positionnement des emplois-repères dans la grille des classifications, en s’appuyant sur les guides existants[[9]](#footnote-9) :
* Pour un même niveau de diplôme, y a–t-il un écart entre emplois à prédominance féminine et masculine ?
* Pour un même niveau de technicité, y a –t-il un écart entre emplois à prédominance féminine et masculine ?
* Pour un même niveau de responsabilité, y a –t-il un écart entre emplois à prédominance féminine et masculine ?
* Pour un même niveau d’exigences organisationnelles, y a–t-il un écart entre emplois à prédominance féminine et masculine ?

## Revaloriser les emplois à prédominance féminine

* La première année de l’accord, une expérimentation sera réalisée sur l’un des emplois-repères regroupant le plus de femmes salariées. Une comparaison sera établie avec un emploi-repère à prédominance masculine proche en termes de niveau de diplôme, de technicité, de responsabilité et d’exigences organisationnelles. Lorsqu’un écart de coefficient entre ces emplois est constaté pour un niveau de diplôme, de technicité, de responsabilité et d’exigences organisationnelles équivalents, une revalorisation du coefficient de l’emploi à prédominance féminine sera mise en place.

Les années suivantes de l’accord, cette expérimentation sera appliquée à d’autres emplois-repères.

# Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L’entreprise constate, tout confondu, un écart de rémunération de X%, avec un écart de de X% sur la part fixe et de X% sur la part variable, au désavantage des femmes.

## Évaluer les écarts de salaire avec un recours à l’expertise

Afin de supprimer les écarts de salaire, l’entreprise XX aura recours à une expertise extérieure, choisie avec les organisations syndicales signataires de cet accord, à compter de X mois après la signature de cet accord.

[*Attention aux différentes expertises, certaines méthodes peuvent biaiser les écarts de rémunération, en ne raisonnant que « toutes choses égales par ailleurs ». Référez-vous à la page 85 du guide*]

* L’expertise fine des écarts par primes permettra d’identifier l’existence de discriminations dans l’accès à ces primes et dans leur montant attribué, notamment dans la part variable individuelle.
* L’expertise portera aussi sur des écarts de rémunération existant au détriment des salarié.e.s ayant pris un congé pour raisons familiales.
* L’expertise étudiera les écarts éventuels des salaires horaires à temps plein et à temps partiel.

Les indicateurs sexués suivants seront rajoutés à la BDES pour assurer le suivi de l’expertise, par catégories professionnelles et par emplois-repères :

* le salaire de base,
* les primes et accessoires (liés à un travail collectif ou individuel),
* les avantages divers,
* les heures supplémentaires.

## Supprimer les écarts de rémunération et mettre en place un budget spécifique à l’égalité de rémunération

* L’écart de salaire de base mensuel entre les hommes et les femmes doit être réduit de XX% d’ici trois ans et disparaître d’ici X années [*exemple : 10 ans*].
* Les écarts sur la part variable seront supprimés à l’issue de cet accord, avec des objectifs annuels de XX% de réduction.
* Une étude des critères appliqués dans l’attribution des augmentations individuelles sera réalisée afin de supprimer tout risque de discrimination lié au sexe.
* Les écarts de salaires pour les salarié.e.s de retour de congés familiaux seront supprimés sur la base de l’expertise au terme de cet accord. Il en sera de même pour les salarié.e.s à temps partiel.
* Une enveloppe spécifique sera mise en place et dédiée à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes indépendamment du budget lié aux dispositifs d’évolution professionnelle et des attributions de hausses salariales générales.
* Le suivi des mesures précédentes sera assuré lors de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).

# La prévention et l’action contre les violences sexistes et sexuelles

Les femmes sont confrontées à des violences sexistes et sexuelles, dans l’espace privé, dans l’espace public, mais aussi sur le lieu de travail. L’entreprise XX, au titre de son obligation légalede sécurité (article L4121-1 du Code du Travail), lutte de manière volontariste contre toutes violences sexistes et sexuelles. De plus, l’entreprise XX se considère comme un espace privilégié, où les salarié.e.s peuvent trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences conjugales ou intrafamiliales.

## Prévenir les risques de violences au travail

* Une partie du règlement intérieur[[10]](#footnote-10) portera sur les définitions et la politique de lutte de l’entreprise XX contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations. Le règlement intérieur sera remis en main propre à chaque salarié.e le jour de l’embauche.
* Une référente violence sera identifiée parmi les représentants du personnel et bénéficiera d’au moins 2 jours de formation à l’accompagnement des victimes de violences.
* Les membres du CHSCT bénéficieront d’une formation obligatoire annuelle d’une journée spécifique sur les violences, en plus des cinq jours de formation obligatoire. Les salarié.e.s des RH y participeront également.
* Une heure de sensibilisation sur les violences sera effectuée en présence de tous et toutes les salarié.e.s.
* Une procédure type en cas de violences sera mise en place, en concertation avec le CHSCT. La procédure d’accueil des victimes et de signalement des auteurs sera conclue d’ici XX mois et affichée dans les lieux collectifs.
* L’entreprise veillera à ce que l’environnement de travail soit non-sexiste (suppression d’images portant atteinte à l’intégrité des personnes, existence de sanitaires et vestiaires garantissant la dignité des personnes, condamnation de tous propos ou « blagues » sexistes).
* Pour protéger les victimes de violences durant les trajets, les femmes travaillant de nuit bénéficient d’un « forfait transport » ou du remboursement de frais de taxi, pour éviter les transports en commun.
* Un nouvel indicateur sur le nombre de personnes ayant signalé avoir été victimes de violences sera construit.

## Agir contre les violences au travail

* L’entreprise XX se doit de réagir rapidement si elle a connaissance de cas réels ou soupçonnés de violences. Ces actes peuvent être le fait des salarié.e.s, du personnel d’encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur…).
  + En cas de violence causée par un client ou usager, un changement ou un aménagement immédiat de poste sera mis en place pour la victime, si elle le souhaite.
  + En cas de plainte, l’entreprise s’associera également et les frais d’avocat et de procédure seront pris en charge par l’entreprise.
  + Si l’auteur présumé des violences est salarié de l’entreprise, il aura une mise à pied conservatoire pendant toute la durée de l’enquête de l’employeur. Si l’enquête prouve son délit, il fera l’objet d’une procédure disciplinaire proportionnelle à la gravité des faits. En cas de faute grave, la sanction est le licenciement.

## Accompagner les femmes victimes de violences

* Toutes les victimes de violences (dans l’entreprise ou hors entreprise, violences conjugales ou intrafamiliales) doivent pouvoir bénéficier, après avis du médecin du travail ou de l’assistant.e social.e d’un droit à :
  + la formation pour un changement de poste,
  + la mutation ou le changement de poste,
  + la réduction et/ou aménagement de son temps de travail et poste de travail,
  + la démission sans préavis avec le bénéfice des indemnités de rupture.
* Les salariées ayant signalé être victimes bénéficieront d’autorisations d’absences, pour trouver des solutions à leur situation, sans avoir à justifier de leurs choix à l’entreprise.
* En cas de violences conjugales ou intrafamiliales, après avis du médecin du travail ou de l’assistant.e social.e, la salariée aura à disposition et aux frais de l’entreprise un hébergement d’urgence, ou un logement (si l’entreprise dispose d’un parc) pour une durée minimale d’un mois. La salariée pourra disposer d’une avance de salaire du montant de son salaire mensuel.
* Un suivi psychologique par des professionnel.le.s formé.e.s aux violences, à la demande de la salariée, sera pris en charge par l’entreprise.

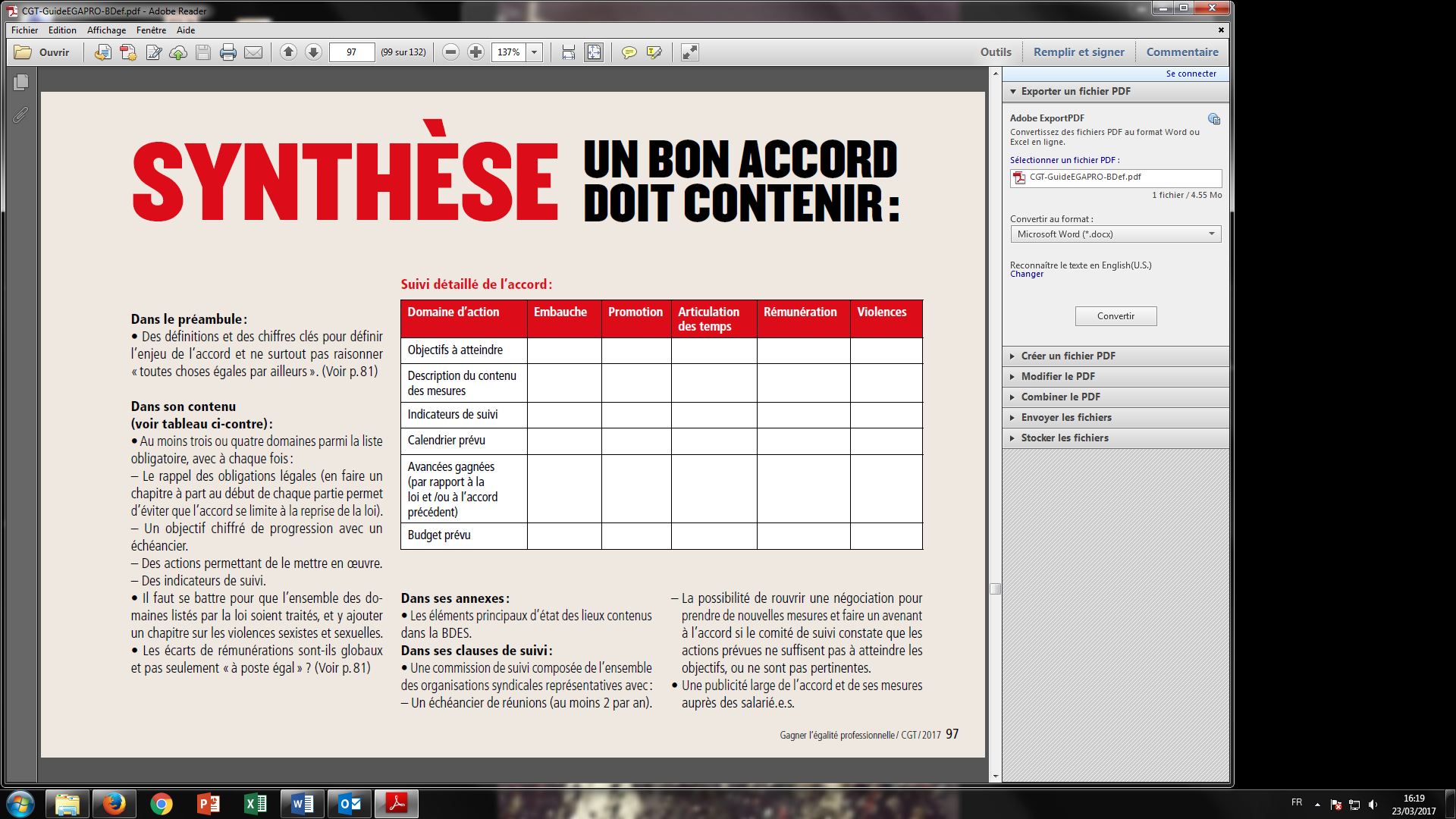
# Pilotage et modalité de suivi de l’accord

## Suivi de l’accord

Une commission de suivi sera composée de la direction et des représentant.e.s de toutes les organisations syndicales représentatives. Elle se réunira au moins une fois par an (une réunion supplémentaire pourra avoir lieu sur demande motivée d’un ou plusieurs signataires), afin d’examiner l’avancement des engagements pris dans le cadre de l’accord, les dysfonctionnements susceptibles d’être intervenus dans son application et les réorientations éventuelles à mettre en place.

Les délégué.e.s du personnel sont réuni.e.s une fois par an, avec les organisations syndicales représentatives, pour faire le point sur leurs missions de référent.e.s égalité, les remontées des salarié.e.s et la mise en œuvre de l’accord.

*[Vous pouvez proposer que le suivi soit réalisé à l’aide du tableau suivant : - colonnes à compléter en fonction des thématiques traitées dans l’accord]*



Les indicateurs mentionnés dans cet accord seront transmis aux organisations syndicales signataires de l’accord sur une base annuelle, 15 jours avant la commission de suivi.

## Sensibiliser et communiquer sur les dispositions de l’accord

La politique exprimée par le présent accord doit être partagée et portée par l’ensemble de l’entreprise.

Une présentation spécifique de l’accord sera faite notamment auprès des acteurs et actrices les plus directement impliqués dans les processus de recrutement et d’évolution professionnelle : directeurs et directrices, conseiller.e.s carrières, acteurs du recrutement, RH …

Cet accord fera l’objet d’une communication auprès de tous et toutes les salarié.e.s par le biais des médias internes et sera affiché sur les lieux de travail.

## Application de l’accord

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans. Dans l’attente de la conclusion de nouvelles négociations, il restera en vigueur.

### ANNEXE 1 : INDICATEURS SÉXUÉS

*En italique* sont les indicateurs non-obligatoires dans la BDES, mais rajoutés par la signature de ce présent accord.

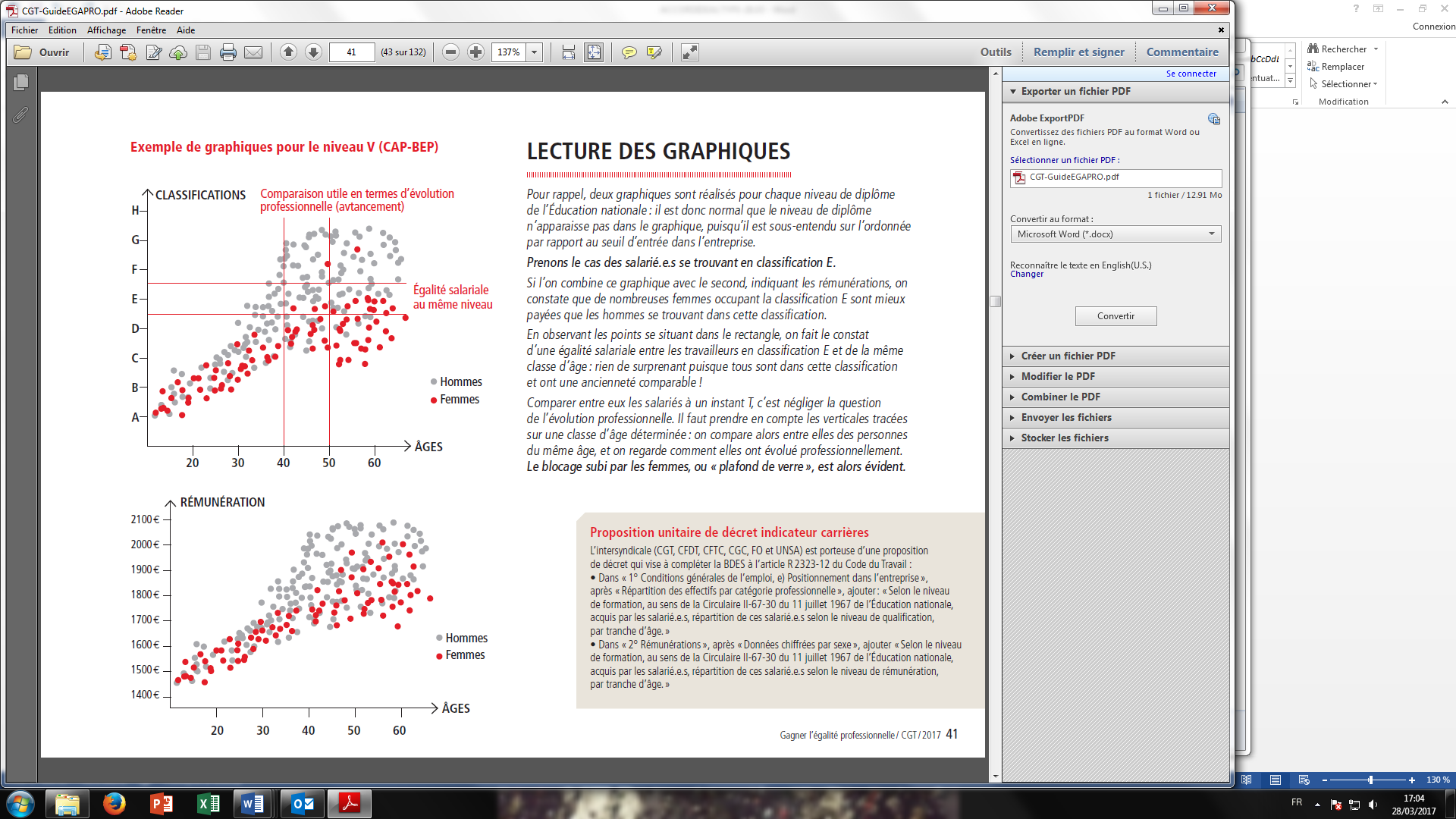
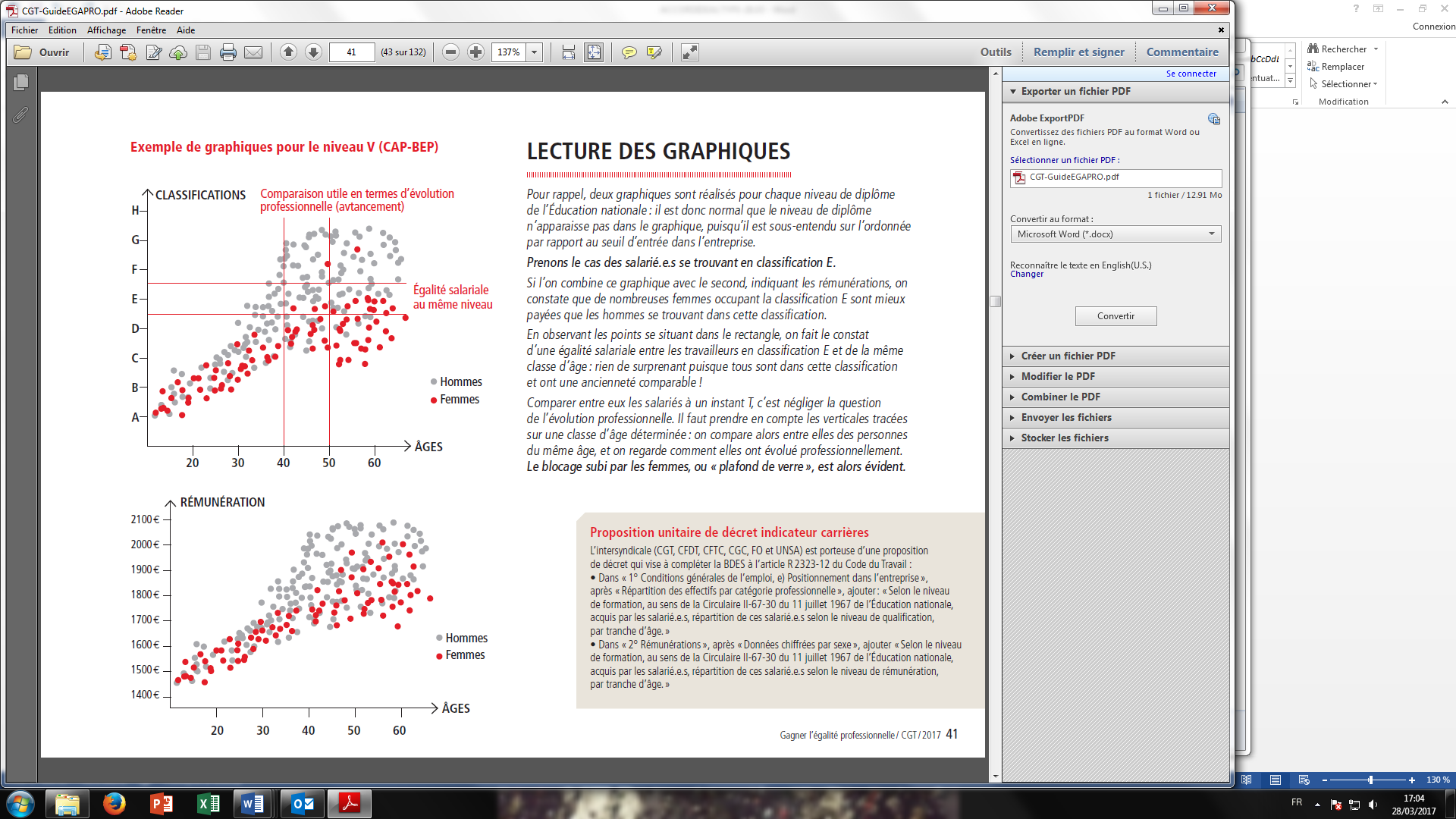
|  |  |
| --- | --- |
| Effectifs | Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail  Âge moyen par catégorie professionnelle  *La répartition des effectifs selon la durée du travail*  *La répartition des effectifs selon l’organisation du travail*  *Niveau de formation, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l’Éducation nationale, acquis par les salarié.e.s (niveaux I à V)* |
| Durée et organisation du travail | Répartition des effectifs selon la durée du travail  Répartition des effectifs selon l’organisation du travail |
| Type de congés | Répartition par catégorie professionnelle  Nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois |
| Embauches et départs | Répartition des embauches par catégories professionnelle et type de contrat de travail  Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs |
| Positionnement dans l’entreprise | Répartition des effectifs par catégorie professionnelle  La répartition des effectifs par emplois  La répartition des effectifs par niveau de classification |
| Promotion | Nombre de promotions par catégorie professionnelles  Durée moyenne entre deux promotions  *Âge et ancienneté moyens, par catégorie professionnelle, lors de leur première promotion et dernière promotion*  *Nombre de promotions accordées suite à des formations diplômantes et/ou qualifiantes.*  *Nombre de promotions accordées après un retour de congé parental*  *Part des promotions attribuées après un retour de congé maternité*  *Durée moyenne entre deux promotions lors de retours de congés maternité*  *Nombre de promotions accordées aux salarié.e.s avec deux enfants et plus par catégorie*  *Part des promotions attribuées aux temps partiels*  *Durée moyenne entre deux promotions pour les temps partiels*  *Nombre de promotions à l’issue d’une formation chez les salarié.e.s à temps partiel* |
| Ancienneté | Ancienneté moyenne dans l’entreprise par catégorie professionnelle  Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle |
| Rémunérations | Éventail des rémunérations  Rémunération moyenne et médiane mensuelle  Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations  *Le salaire de base mensuel par sexe*  *Les primes et accessoires (liés à un travail collectif ou individuel)*  *Les avantages divers*  *Les heures supplémentaires* |
| Formations | Nombre d’heures d’actions de formation par salarié et par an  Répartition par type d’action (adaptation au poste, maintien dans l’emploi, développement des compétences)  Nombre de formations qualifiantes  *Répartition des heures de formation entre les salarié.e.s à temps plein et partiel* |
| Conditions de travail et sécurité au travail | Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail  Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail  Répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17  Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année  Nombre de journées d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles  Nombre d'arrêts de travail pour maladie  Nombre de journées d'absence pour maladie  *Les indices (nb des accidents en premier règlement avec arrêt / effectif salarié x 1 000) des accidents du travail.*  *Le taux de fréquence (nb des accidents en premier règlement avec arrêt / heures travaillées x 1 000 000) des accidents de travail.*  *La durée et la répétitivité des gestes, les efforts continus et les postures*  *Le port de « charges particulières » comme des personnes*  *Les interruptions fréquentes, la superposition des tâches effectuées, la pression hiérarchique et le contrôle des horaires*  *Les exigences émotionnelles,*  *Les risques organisationnels, les horaires atypiques, décalés et leurs conséquences sur les modes de vie* |
| Modalité des congés | Existence d’un complément de salaire versé par l’employeur pour le congé paternité, le congé maternité, le congé parental, le congé d’adoption  Le nombre de jours de congé paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congé théorique  Existence de formules d’organisation du travail facilitant l’articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle |
| Organisation du temps de travail dans l’entreprise | Le nombre de salarié.e.s ayant accédé au temps partiel choisi  Le nombre de salarié.e.s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein  Services de proximité : participation de l’entreprise et du comité d’entreprise aux modes d’accueil de la petite enfance ; évolution des dépenses éligibles au crédit d’impôt famille. |

### ANNEXE 2 : NOTIFICATION DE DROITS DU CANDIDAT

Cette notification sera remise lors de chaque entretien d’embauche pour un emploi, un stage ou un contrat d’apprentissage. Le dépliant « Candidats à l’emploi » du Défenseur des Droits[[11]](#footnote-11) peut être joint à la notification.

|  |
| --- |
| NOTIFICATION DE DROITS DU CANDIDAT  Vous avez été sélectionné.e en vue d’un entretien d’embauche. Notre entreprise s’engage à respecter cette notification afin d’écarter tout risque de discrimination à votre égard.  L’Entreprise s’engage à respecter l’article L1142-1 du Code du Travail :  *« … nul ne peut :*  *1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;*  *2° Refuser d'embaucher une personne* […] *en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse »*  Lors de l’entretien, les questions qui sont abordées portent exclusivement sur votre profil professionnel et son adéquation au poste, mais en aucun cas sur des informations d’ordre personnel, conformément à l’article L1221-6 du Code du Travail.  Par exemple, aucune question ne pourra aborder :   * Votre volonté ou non d’avoir des enfants. * Votre situation familiale : aucune question sur le fait d’être en couple ou non ne sera posée. Si le poste exige de nombreux déplacements, la question sur la présence d’enfants pourra être abordée, à votre demande, afin de rechercher une solution adaptée à vos contraintes. * Votre état de santé ou d’handicap : seule la médecine du travail peut considérer que le poste n’est pas adapté à votre état. * Vos origines (selon votre patronyme, votre lieu de naissance, votre accent…). * Votre appartenance syndicale ou vos opinions politiques. * Vos convictions religieuses.   Etc. …   * Si vous estimez avoir été discriminé.e, vous pouvez prendre contact avec le Défenseur des droits, qui a pour mission de lutter contre les discriminations, et favoriser un égal accès de tous et toutes aux droits : [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)   **09 69 39 00 00, du lundi au vendredi de 8h00 à 20h00 (coût d'un appel local)**  Adresser votre demande au/à la délégué.e du Défenseur près de chez vous.   * Les représentant.e.s syndicaux/ales sont également un appui :   Contact :   * Délégué.e.s du personnel :   Contact : |

### ANNEXE 3 : LA METHODE DU « NUAGE DE POINTS »



### ANNEXE 4 : NOTIFICATION DE DROITS DE LA FEMME ENCEINTE

Selon la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes :

* La *« neutralisation du congé maternité »* sur les rémunérations est obligatoire, c’est-à-dire que les salariées en congé maternité bénéficient de la moyenne des hausses salariales des salariés de leur service ou de leur entreprise.

Selon le Code du Travail :

* Article L1225-47 à 1225-60 : *Droit au temps partiel après une naissance.*
* Article L1225-55 : *« A L’issue du congé parental d’éducation ou de la période de travail à temps partiel… le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente. ».* C’est seulement lorsque l’emploi occupait n’est plus disponible qu’un emploi similaire peut-être proposé (Cass. Soc. 27/10/1993, n° 90-40.226). Un emploi similaire doit s’entendre d’un emploi comportant la même rémunération, la même qualification, mais aussi des responsabilités similaires (Cass. Soc. 17/02/2010, n° 08-44.127).
* Article L1132-1 associé à l’article L1225-55 : *Interdiction de discriminer les salarié.e.s de retour de congés.*
* Article L4121-1 : « L’employeur prend les mesures nécessaire pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Selon l’accord relatif à l’Égalité professionnelle de l’Entreprise signé le ../../…. :

[Article 6.3 : Améliorer les conditions de travail des femmes enceintes](#_Améliorer_les_conditions)

[à rajouter]

[Article 8.2 : Favoriser la parentalité et/ou l’aide familiale](#_Favoriser_la_parentalité)

[à rajouter]

### ANNEXE 5 : NOUVEL ARTICLE DANS LE REGLEMENT INTERIEUR : VIOLENCES ET HARCELEMENT

« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l’ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des **stéréotypes de sexe**, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu’en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les **délégitimer et de les inférioriser**, de façon insidieuse voire bienveillante, et d’entrainer une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au **quotidien**, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d’irrespect, des compliments ou critiques sur l’apparence physique non sollicités, des pratiques d’exclusion ». - *Conseil supérieur de l’égalité professionnelle, mars 2015*

« **Nul ne doit subir d’agissement sexiste**, défini comme tout agissement lié au sexe d’une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant». – (L. 1142-2-1 du Code du travail)

Quelques définitions :

**Le harcèlement sexuel** est le fait d’imposer, de façon répétée (au moins deux fois) à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

**Un agissement sexiste** est le fait d’user (de façon non répétée) de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un autre.

**Une agression sexuelle** est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s’agir, par exemple, d’attouchements, de caresses de nature sexuelle. Par exemple, « une main aux fesses » est une agression sexuelle. (Code pénal 222-22 et suivants)

**Le viol** est une agression sexuelle, qualifiée de crime. Cela suppose qu’il y ait eu un acte de pénétration sexuelle. Il y a circonstance aggravante, si le viol est commis par une personne ayant autorité, comme son supérieur hiérarchique. (Code pénal 222-22 et suivants, 222-23)

**Les violences conjugales** se définissent comme des situations où les faits de violences sont récurrents, cumulatifs, s’aggravent et s’accélèrent et sont inscrits dans un rapport de force asymétrique et figé. Elles diffèrent des disputes ou conflits par la durée des violences. (Convention d’Istanbul du Conseil de l’Europe, 2011, ratifiée en 2014 par la France)

Les violences conjugales se rapprochent du harcèlement sexuel et moral dans l’idée de répétition, d’aggravation et de moments de calme (dits « lune de miel »). Les conséquences pour la victime sont la peur, la culpabilité, la perte de l’estime de soi et d’autonomie, l’isolement, le stress.

Les manifestations de ces violences peuvent prendre plusieurs formes : sexuelles, physiques ou verbales, comme des intimidations, des bousculades, du chantage. Mais aussi est considéré comme une violence le fait de détériorer un objet qui appartient à la victime, de contrôler ses dépenses, de lui confisquer un document.

**Les violences intra-familiales** sont des actes violents exercés entre des membres d’une même famille.

Or, de nombreuses jeunes femmes sont victimes de violences de la part du père, de frères, cousins etc. : notamment la dépossession de leur salaire.

D'autre part, en cas de violences conjugales au sein de la famille, les enfants :

* peuvent voir leurs besoins fondamentaux bouleversés
* sont des victimes en tant que témoins : assister aux violences commises par son père sur sa mère a des conséquences sur les enfants
* sont fréquemment, eux aussi, victimes directes.
* La responsabilité de l’employeur :

L’employeur a une obligation de protection des salarié-e-s. À ce titre il est responsable si une salariée est victime de violences.

Article L. 2313-2 - Code du Travail: Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour faire cesser les violences, ce qui passe par protéger la victime et éloigner l’auteur présumé.

L’employeur peut être mis en cause s’il n’a pas mis tout en œuvre pour prévenir des violences.

L’employeur est responsable de tout ce qui se passe dans le cadre du travail, mais aussi en dehors : si, par exemple, l’auteur des violences est entré en relation avec la victime par le biais du travail, il peut être tenu pour responsable.

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. (L1153-6)

Aucun.e salarié.e, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné.e, licencié.e ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés. (L1153-3)

* La procédure mise en place par l’entreprise XX

[à rajouter]

* Selon l’accord relatif à l’Égalité professionnelle de l’Entreprise signé le ../../…. :

[Article 11 : La prévention et l’action contre les violences sexistes et sexuelles](#_Prévenir_et_agir)

[à rajouter]

* Contacts d’associations :
* AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) :

Permanences téléphoniques du lundi au vendredi, de 9h30 à 15h : 01 45 84 24 24

* Centre d’hébergement d’urgence pour femmes battues : <http://www.sosfemmes.com/ressources/contacts_chrs.htm>
* Associations de soutien aux femmes victimes de violences :

<http://stop-violences-femmes.gouv.fr/-Les-associations-pres-de-chez-vous-.html>

* Référente violences de l’entreprise XX
* Contacts CHSCT de l’entreprise XX
* Contacts des délégué.e.s du personnel

1. [Voir ANNEXE 1 : Indicateurs sexués](#_ANNEXE_1_:) [↑](#footnote-ref-1)
2. [Voir ANNEXE 5 : Nouvel article dans le règlement intérieur](#_ANNEXE_5_:_1) [↑](#footnote-ref-2)
3. <http://bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/sites/bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/formation_dans_les_tpe.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
4. Art. L. 1131-2. : « Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ». [*ce principe sera étendu quelle que soit la taille de l’entreprise*] [↑](#footnote-ref-4)
5. [Voir ANNEXE 2 : Notification de droits du candidat](#_ANNEXE_2_:_1) [↑](#footnote-ref-5)
6. Voir ANNEXE 3 : La méthode du « nuage de points » [↑](#footnote-ref-6)
7. [Voir ANNEXE 4 : Notification de droits de la femme enceinte](#_ANNEXE_4_:) [↑](#footnote-ref-7)
8. <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/> [↑](#footnote-ref-8)
9. Le Défenseur des droits, *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine :* <http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf>

   CSEP, avril 2017, *Guide pour la prise en compte de l’égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification : http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/04/GUIDE-illustration-document-paritaire-classifications-CSEP-version-finale-21-avril.pdf* [↑](#footnote-ref-9)
10. [Voir ANNEXE 5 : Nouvel article dans le Règlement intérieur : violences et harcèlement](#_ANNEXE_5_:) [↑](#footnote-ref-10)
11. <http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/depliant-candidats-emploi_web.pdf> [↑](#footnote-ref-11)