**Atelier d’échanges de bonnes pratiques Egalité professionnelle 5/06/2018**

*En présence de : Céline HOUTTEMANE (Réseau Alliances), Maleka DILMI (CORIF), Delphine MALIDAN (ARC International), Caroline ERUIMY (Bricoman), Sébastien DEZITTER (Préos), Julien DRUON (Préos), Abdelkader HAMADI (DRSJCS Hauts-de-France), Louise BERT (Réseau Alliances)*

**Introduction par Céline HOUTTEMANE : présentation des actions Diversité de Réseau Alliances :**

* SQUAD EMPLOI : une bonne pratique clé en main proposée aux entreprises pour accompagner des jeunes diplômés en difficulté d’insertion professionnelle par du parrainage et de la mise en réseau.

<https://www.squad-emploi.com/espace-entreprises>

* Ateliers d’échanges de bonnes pratiques et Matinales Diversité : la prochaine matinale aura lieu le jeudi 21 juin sur le thème du recrutement de sportifs de haut niveau

<https://www.reseau-alliances.org/agenda-reseau-alliances/1580-matinale-diversite-pourquoi-recruter-un-sportif-de-haut-niveau>

* Appel à candidature Lauréats de la Diversité jusqu’au 15 juin : pour valoriser une bonne pratique en matière de management de la diversité mise en place au sein d’une entreprise.

<https://www.reseau-alliances.org/agenda-reseau-alliances/1388-appel-a-candidatures-reseau-d-echanges-laureats-de-la-diversite>

* Soirée des Trophées de l’Economie Responsable le 28 juin

<https://www.reseau-alliances.org/trophees-economie-responsable>

* Atelier I Nove You le mardi 3 juillet pour identifier des enjeux RSE

<https://www.reseau-alliances.org/agenda-reseau-alliances/1491-atelier-i-nove-you-5>

**Intervention de Maleka DILMI, consultante au CORIF :**

<http://www.corif.fr/> Contact : [mdilmi@dorif.fr](mailto:mdilmi@dorif.fr) 03.20.54.73.55

Aujourd’hui les stéréotypes sont marqués. Il est important d’éviter de généraliser car on risque de mettre en place des actes et gestes discriminatoires. C’est parce qu’on généralise, qu’on fait de la discrimination. On véhicule les discriminations.

Le CORIF est une association qui compte aujourd’hui 10 consultantes dont la mission est de travailler sur l’égalité entre les hommes et les femmes de tous âges.

Chaque année, le CORIF répond à un projet, celui d’accompagner les entreprises et institutions pour mettre en place des actions sur l’égalité professionnelle. Le CORIF est notamment financé par plusieurs institutions comme la DIRECCTE, la DRDFE et le FSE.

Il est important de distinguer l’égalité et la diversité, la diversité n’est pas l’égalité. Recruter des personnes issues de la diversité c’est recruter des gens différents mais on ne fait pas forcément de l’égalité de traitement. Le CORIF fait l’imbrication de l’ensemble des thématiques : en favorisant l’égalité et en intégrant toutes les diversités.

Le CORIF travaille autant avec les hommes que les femmes : par exemple, dans le domaine de l’aide à domicile, les entreprises ont des difficultés à recruter des hommes.

Contexte législatif : rappel des grandes dates

* Depuis 1946, la loi garantit l’égalité entre les hommes et les femmes. Mais dans les faits, cette égalité n’est pas effective.
* En 1972 : Le principe de l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
* En 2015 : mise en place de la loi visant à simplifier le dialogue social
* 2017 : Ordonnances Macron relatives au renforcement de la négociation collective
* Mai 2018 : La loi travail

Les chiffres évoqués sur les écarts de salaires entre les hommes et les femmes autour de 26% ne reflètent pas forcément la réalité. En effet, ils sont calculés sur des comparaisons d’éléments non comparables (par exemple temps de travail, ancienneté, etc.). Il y a véritablement 9% d’inégalité salariale inexpliquée.

Entre le 1er janvier 2016 et 1er septembre 2019, il y a du changement, le CORIF a pour mission d’informer les entreprises sur les nouveaux éléments de réglementation.

Aujourd’hui, il y a 3 NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) :

* Rémunération du temps de travail et partage de la valeur ajoutée
* L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail
* La négociation sur les rémunérations qui doit porter sur des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Toutes les entreprises sont concernées par l’interdiction de discrimination. La nouvelle loi impose à travail égal une valeur égale. Aujourd’hui, l’entreprise doit prouver qu’un métier vaut un autre. Il s’agit de comparer des métiers par compétences.

Si on intègre les primes, on voit une vraie différence salariale. Aujourd’hui, il est obligatoire d’intégrer les primes.

Afin de lutter contre les écarts de salaires, il faut classifier le travail en fonction des compétences et des capacités. La compétence technique est généralement mieux rémunérée que la compétence relationnelle.

Par exemple, il y a des écarts de comportements entre les hommes et les femmes dans la négociation salariale. Un homme demande plus facilement une augmentation qu’une femme. Aujourd’hui si une augmentation est accordée à un(e) collaborateur(trice), elle doit être accordée à toute personne à poste égal, compétence égale.

Les entreprises ont jusqu’à fin 2018 pour envoyer leur rapport de situation comparée et justifier les potentiels écarts de salaires entre les collaborateurs. Par exemple, une grille d’évaluation annuelle basée sur les compétences correspond à ce qui est demandé par la loi.

Il faut objectiver et avoir des indicateurs chiffrés selon des compétences. Cela permet d’améliorer le climat, de la performance car les gens se sentent traités de la même manière, considérés, respectés. Dès qu’il y a des inégalités inexpliquées, cela détériore le climat social. Le respect est un élément essentiel qui a des impacts énormes sur les salariés.

Cf guide « L’égalité femme-homme : pour une approche transversale dans les négociations » : ce guide réalisé en 2016 par le CORIF vous accompagner pour bien connaître le cadre général législatif, réaliser un premier diagnostic et intégrer le genre dans les différentes négociations.

La loi fixe des objectifs et des mesures pour atteindre l’égalité professionnelle dans les domaines suivants. Les 8 thèmes d’intervention sont :

* Embauche
* Formation
* Promotion professionnelle
* Qualification
* Classification
* Conditions de travail
* Sécurité et santé au travail
* **Rémunération effective\***
* Articulation de l’activité professionnelle et vie personnelle

\*Le thème Rémunération effective est obligatoire pour toutes les structures. Pour les entreprises de plus de 300 collaborateurs, 4 thèmes sont concernés, 3 pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Il doit y avoir au moins 30% de femmes dans toutes les catégories. Et à l’inverse : il faut au moins 30% d’hommes dans des milieux féminins.

La loi fixe des objectifs de progression. Par exemple, une entreprise peut former ses managers sur comment mettre en place des augmentations de salaire, qui est concerné, etc.

En interne, l’entreprise a pour obligation de publier un rapport auprès de ses salariés. A l’externe, l’obligation porte sur la publication de l’accord d’entreprise.

Les pénalités :

* Pour absence ou insuffisance de l’accord ou du plan, une mise en demeure survient, laissant 6 mois de délais.
* Maximum 1% du montant de la masse salariale

Il y a aujourd’hui une obligation de mettre en place des actions contre les agissements sexistes.

Il va y avoir un renforcement des contrôles. L’entreprise peut être sanctionnée sur le champ. En Haut-de-France, 2 000 entreprises sont assujetties à ces contrôles, ce qui représente un taux de couverture de 30%

**Intervention de Delphine MALIDAN, Responsable Bureau d’Etude chez ARC International**

Contact : [delphine.malidan@arc-intl.com](mailto:delphine.malidan@arc-intl.com)

Un accord sur l’égalité professionnelle a été mis en place.

Il y a plus de 5 000 collaborateurs sur le site. Un réseau de femmes est alors pensé et mis en place par un groupe de femmes sur site.

En 2005, il y a un changement de DRH chez ARC International. La personne qui prend ces fonctions accentue l’axe sur l’égalité professionnelle. Un petit groupe de collaboratrices est formé en réseau pour faire des propositions notamment la féminisation des métiers, etc.

Un nouvel accord a alors été mis en place qui reprend des thèmes comme le congé paternité, les aménagements de temps de travail, la formation, etc. L’objectif de l’accord était de formaliser ces règles de base.

A ce moment-là ce sont des actions phares qui sont mises en place et qui sont peu compliquées et peu couteuses.

Quelques exemples :

* une réduction du temps de travail pour les femmes enceintes de plus de 6 mois : une heure par jour pour les employés et les agents de maîtrise et une demi-journée par semaine pour les cadres
* 1 jour enfant malade ou les aidants par an pour tous
* Le maintien du salaire pendant les congés maternité et paternité
* Installation d’équipements adaptés : vestiaires et WC pour les hommes et les femmes
* Mise en place d’un réseau féminin interne : Verr’elles

Un important travail de communication a été fait sur comment informer tous les collaborateurs sur cet accord et sur leurs nouveaux droits.

Au moment de la signature de l’accord, le réseau de femmes est officialisé pour soutenir toutes les démarches favorisant l’égalité professionnelle. Cela permet également aux femmes impliquées de consacrer du temps à cette thématique en interne et en externe (interventions dans des collèges et lycées et dans les entreprises).

Formations mises en place en 2017 :

* **sur les stéréotypes pour les tous collaborateurs de l’entreprise** : qu’est-ce qu’un stéréotype, comment on les véhicule, pour libérer la parole sur une demi-journée
* **développement personnel** : proposé aux femmes cadres de l’entreprise : formation non mixte, qu’entre femmes (12% de femmes dans l’entreprise). Marketing de soi, les réseaux sociaux, faire son réseau, empowerment. Cette formation a permis aussi de libérer la parole en étant entre femme car les participantes se sont senties dans un environnement bienveillant. Cela permet aussi aux femmes de prendre conscience de leur potentiel et prendre leur place dans l’entreprise.

*C’est possible d’intégrer cela dans les plans de formation des entreprises.*

ARC International a, par la suite, ouvert des sessions 100% pour les hommes afin de discuter sur l’égalité professionnelle et avoir des temps qu’entre hommes parallèlement aux temps qu’entre femmes. Pour faire le lien, le Réseau Verr’elles organise des déjeuners pour réunir tout le monde autour de la thématique de l’égalité professionnelle.

Dans le Réseau verr’elles, le choix a été fait d’avoir des femmes dans le bureau mais les sympathisants sont des hommes et des femmes.

