



# GUIDE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES SIAE

Appréhender l'égalité professionnelle entre les  
femmes et les hommes dans le secteur de l'IAE

## Information préalable

Malgré le sujet traité dans ce guide, l'égalité entre les femmes et les hommes dans les Structures de l'Insertion par l'Activité Économique, l'IRIAE Hauts-de-France a pris le parti de ne pas adopter l'écriture inclusive. En effet, afin de le rendre intelligible et accessible à tous, y compris pour les salariés en parcours, il nous a semblé opportun de ne pas complexifier la lecture avec l'utilisation des points médians. Ce choix est fait en fonction de la cible et non du sujet. L'IRIAE Hauts-de-France est attaché à l'égalité entre les sexes et soyez assurés que nos écrits s'adressent à toutes et à tous. Le guide s'engage à faire apparaître le féminin au même titre que le masculin par le biais d'un langage sans stéréotypes recommandé par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Guide pour l'égalité professionnelle dans les SIAE: Appréhender l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'IAE

Projet FSE n°202000951

**Conception et réalisation** : IRIAE Hauts-de-France, Cabinet Rhizome

**Crédits photos** : ©Freepik.com, ©aleksandarlittlewolf, ©pch.vector, ©macrovector, ©rawpixel.com ©Pexels, ©tima-miroshnichenko, ©kindel-media, ©chevanon-photography, ©Service Communication du CNAM, ©IRIAE HdeF.

# AVANT-PROPOS

---

*Le projet porté par l'Inter Réseaux de l'Insertion par l'Activité Économique en Hauts-de-France (IRIAE HdeF) avec les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) de la région Hauts-de-France est un projet innovant destiné à rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.*

*Ce projet est une nouvelle contribution, à la suite d'une histoire longue et tumultueuse, pour assurer l'égalité des droits dans le travail entre les femmes et les hommes et pour favoriser l'émancipation par le travail. Le mouvement ouvrier dès le XIX<sup>ème</sup> siècle a mené de nombreux combats avec cet objectif.*

*Sur le plan juridique, c'est en 1919, après la première guerre mondiale, dans le Traité de Versailles, que fut affirmé pour la première fois « Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale. », parmi les 9 principes « d'une importance particulière et urgente ». Pour les protagonistes du Traité, créant l'Organisation Internationale du Travail (OIT), « le bien-être physique, moral et intellectuel des travailleurs salariés est d'une importance essentielle au point de vue international, » puisque la « paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ». Pour assurer la justice sociale dans le travail, il était déjà considéré comme nécessaire d'améliorer les conditions de travail, notamment « la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables » en permettant en particulier l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.*

*La règle posée va au-delà de « À travail égal, salaire égal » ; la règle affirme : « À travail de valeur égale, salaire égal ». Et avec la Convention n° 100 de l'OIT, en 1951, la règle devient : « À travail de valeur égale, rémunération égale ». Cette règle figure désormais dans le Code du travail, depuis 1972, dans le droit de l'Union européenne, depuis 1975, dans le droit international des droits de l'Homme, depuis la Convention de l'Organisation des Nations Unies (ONU) de 1979. Le droit a été conquis, il s'agit maintenant de le mobiliser pour le rendre effectif, au bénéfice de ses destinataires, en premier lieu les travailleuses salariées.*

*Le projet a donc cette ambition. Bien entendu, la question du salaire et de la rémunération du travail ne couvre pas toutes les questions d'inégalités entre les femmes et les hommes, mais ce sujet cristallise toutes les autres discriminations (en matière d'affectation dans l'entreprise, de déroulement de carrière, d'accès à la formation professionnelle qualifiante, etc.).*

*Le projet est ambitieux puisqu'il entend œuvrer pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec des femmes et des hommes qui sont « loin de l'emploi », qui ont vécu des parcours professionnels difficiles, qui cumulent trop souvent des inégalités (territoriales, etc.). Le projet s'inscrit pleinement dans la raison d'être, hier, aujourd'hui et certainement demain, de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS).*

*Pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, il convient de s'intéresser de près, de très près, au travail. Bien entendu, l'égalité passe par l'accès à l'emploi sans discrimination. Il s'agit de permettre en particulier aux femmes d'accéder à tous les emplois auxquels elles souhaitent participer, en cassant les parois de verre qui enferment encore trop de femmes dans un nombre limité de familles professionnelles. Il s'agit également de permettre aux hommes qui le souhaitent de pouvoir travailler dans des professions jusqu'à présent exercées uniquement par des femmes.*

*Cependant, au-delà de l'emploi, il s'agit d'assurer l'égalité dans le travail. La question est difficile et vient perturber les représentations stéréotypées sur la valeur du travail réalisé dans différents métiers et fonctions. Il convient de regarder, de façon objective et pertinente, le « travail réel » des femmes et des hommes dans les multiples situations professionnelles. Que font concrètement les femmes et les hommes ? Quels sont leurs gestes professionnels ? Le travail ne se laisse pas saisir facilement. Le travail n'est pas le résultat du travail, le produit réalisé ou la prestation assurée. Le travail s'inscrit dans une activité humaine, complexe, en partie invisible. Le travail échappe à ceux qui prétendent l'évaluer, en se fondant sur des données quantitatives déconnectées de l'expérience des acteurs du travail.*

*Comme l'affirme avec force l'OIT « le travail n'est pas une marchandise » et il est nécessaire de mettre en œuvre « des programmes propres à réaliser... l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun » (notamment dans la Déclaration de Philadelphie, de 1944). L'emploi doit permettre un tel travail.*

*Le Droit s'intéresse désormais de plus en plus à la question du travail. Ainsi, il est nécessaire de mettre en lumière le travail réel pour renégocier les grilles de classification des conventions collectives afin d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale, y compris dans des métiers et des emplois différents. La loi, depuis 2014, et un accord national interprofessionnel, depuis 2013, prévoient la renégociation des grilles pour assurer l'égalité de rémunération : il s'agit maintenant de mettre en œuvre cette obligation dans les négociations de branche. Le projet ouvre des perspectives en la matière. Il est nécessaire de mettre en lumière le travail réel pour préserver la santé au travail. Tout employeur a l'obligation d'assurer la santé et la sécurité au travail des travailleurs, dans tous les aspects liés au travail, quels que soient leurs statuts. Au regard de son obligation légale de sécurité, l'employeur doit évaluer les risques professionnels en « tenant compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. ». En effet, encore trop souvent, les risques auxquels sont exposées les femmes dans leur travail sont sous-évalués par les entreprises. Cette sous-évaluation des risques concerne les femmes employées dans des milieux mixtes et bien entendu celles qui travaillent dans des professions très féminisées. La loi du 2 août 2021<sup>1</sup> pour renforcer la prévention en santé au travail intensifie les règles applicables, notamment en mettant l'accent sur le sujet de l'organisation du travail, en soi, et en faisant appel à la participation des travailleurs.*

*Le travail réalisé par la belle équipe de l'IRIAE HdeF avec les partenaires motivés des structures n'est pas banal. C'est un travail de défrichage, qui ouvre des perspectives à d'autres structures dans ce secteur d'activité et au-delà. Avec ce projet, en faisant preuve d'imagination comme y invite la philosophe du travail Simone Weil, avec les outils produits, les mises en œuvre qui commencent dans les entreprises, le Droit s'incarne pour contribuer à la dignité de chaque femme et de chaque homme dans son travail et pour favoriser la cohésion sociale de la Cité. De la belle ouvrage, une belle contribution à la justice sociale dans le travail !*



*Professeur Michel Miné, titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne du Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam), Lise/Cnam/Cnrs.*

1 Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, J.O. n°0178 du 3 août 2021.

# INTRODUCTION

---

On constate depuis plusieurs dizaines d'années maintenant une prise de conscience des inégalités et des stéréotypes qui existent entre les femmes et les hommes. Ces inégalités persistent dans de nombreux aspects de la société que ce soit dans l'éducation, l'orientation professionnelle, l'accès aux droits, la politique. Dans les domaines de l'emploi et de la précarité, des chiffres comme le taux de chômage des femmes qui était légèrement inférieur à celui des hommes (8,4 % contre 8,5%) semblaient être encourageants, ils cachent une réalité tout autre. Un tiers des femmes actives sont à temps partiel contre 8,5% des hommes actifs. Il y a deux fois plus de femmes en sous-emploi (personnes actives travaillant à temps partiel qui souhaiteraient travailler davantage), les écarts de salaires sont encore importants dans toutes les catégories professionnelles et se creusent en fonction du nombre d'enfants : dans le secteur privé une femme qui a 3 enfants gagne 47,5 % moins qu'un homme<sup>2</sup>.

La crise sanitaire de la COVID 19 n'a pas joué en faveur du progrès. Les métiers dits « de première ligne » ont été largement occupés par les femmes : 83% dans les métiers d'aide à la personne et de propreté et 87,4 % dans les Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD). Enfin, le nombre d'appels visant à signaler des violences conjugales a quasiment triplé lors du premier confinement par rapport à l'année précédente.

Dans le Code du travail, il est clairement indiqué qu'il revient aux SIAE dans le cadre d'un contrat de travail « de mettre en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement » pour permettre de faciliter l'insertion ou l'inclusion des « personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles ». On peut dès lors se poser quelques questions : quelles modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement sont mises en œuvre pour les femmes dans les SIAE ? Quels sont les outils pour ne pas véhiculer les inégalités et les discriminations engendrées par la société ? Comment luttent-elles contre les stéréotypes de genre pour permettre un retour à l'emploi ?

C'est en cherchant les réponses à ces questions auprès d'un groupe de SIAE de la région Hauts-de-France, que nous pouvons vous proposer un état des lieux sur la situation des femmes qu'elles soient salariées en insertion ou salariées permanentes dans les SIAE et que nous pouvons également vous exposer des solutions et des pistes de réflexion pour agir concrètement contre les inégalités.

*Emmanuel Stephant,  
Président du Conseil d'Administration de l'IRIAE Hauts-de-France.*

---

<sup>2</sup> Chiffres-clés Vers l'égalité entre les femmes et les hommes, éditions 2020 (ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances Chiffres-clés-EFH\_2020.pdf (<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/>)).

# SOMMAIRE

---

3	AVANT-PROPOS	
5	INTRODUCTION	
8	PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE PROJET	
10	MÉTHODES DE RÉALISATION	
12	PRÉSENTATION DES STRUCTURES ACCOMPAGNÉES	
14	<b>L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES SIAE : UN CONSTAT GLOBAL</b>	
	<b>A. Tous acteur de l'égalité professionnelle</b>	<b>15</b>
	1. Chaque structure à un rôle à jouer	15
	2. Chaque structure à des leviers juridiques à enclencher	15
	<b>B. La situation des SIAE au regard de l'égalité professionnelle</b>	<b>17</b>
	1. Les métiers dit « genrés »	17
	2. Des indicateurs communs difficilement exploitables	21
	a. L'Index de l'égalité professionnelle : un outil	21
	b. L'Index de l'égalité professionnelle : des résultats mitigés	21
	3. L'appréciation et l'adaptation des conditions de travail selon le sexe	23
	a. Des obligations générales en matière de santé, sécurité et conditions de travail	23
	b. Les obligations variables en fonction du type de structure	25
	4. Un rôle des SIAE sur ces sujets qui dépasse la simple relation « salarié - employeur »	27
	5. Un effort de pédagogie spécifique pour les salariés en parcours	28



## AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

---

<b>A. Les étapes de la mise en oeuvre</b>	<b>31</b>
1. Initier la démarche	31
2. Le diagnostic	31
3. L'élaboration du plan d'action	33
4. Le suivi et la valorisation des actions	35
<b>B. Le droit un outil en faveur de ma démarche égalité</b>	<b>36</b>
1. Les obligations des structures	36
a. Les obligations générales	36
b. Les obligations des structures de moins de 50 salariés	36
c. Les obligations des structures de plus 50 salariés	38
d. Les obligations spécifiques des structures de grande taille	42
2. Le contenu de l'accord ou plan d'action	43



## DES ACTIONS A MENER AU-DELÀ DES STRUCTURES

---

<b>A. Un travail au niveau des branches</b>	<b>45</b>
<b>B. Le rôle des réseaux</b>	<b>46</b>
<b>C. Impliquer les partenaires</b>	<b>47</b>
<b>D. La collaboration avec les organismes externes spécialisés</b>	<b>47</b>



CONCLUSION



GLOSSAIRE



TABLE DES ABRÉVIATIONS



RESSOURCES



ANNEXES

# PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE PROJET

L'IRIAE HdeF est une association de la loi de 1901, créée en juillet 2017, à l'initiative des réseaux régionaux de l'Insertion par l'Activité Économique (IAE) des Hauts-de-France, de l'union des structures du Nord Pas-de-Calais et des Inter-Réseaux préexistants de l'IAE des ex-régions Nord-Pas-de-Calais et Picardie.

L'association porte la préoccupation de l'IAE au niveau régional, elle coopère à la mise en œuvre des plans d'action de chacun de ses membres en animant la réflexion continue et prospective, en construisant et en portant une parole politique commune, en développant toutes actions orientées vers le soutien et le renforcement des SIAE, en soutenant l'accompagnement des personnes en insertion en particulier sur les questions de l'emploi et de la qualification. Sur l'ensemble de ses missions, l'IRIAE HdeF recherche la cohérence et l'harmonisation des différentes initiatives prises par ses membres tout en respectant les originalités de chacun.

L'IRIAE HdeF contribue auprès des partenaires de l'État et des collectivités au Pacte d'Ambition pour l'IAE en région et à son déploiement sur l'ensemble du territoire régional.



*De gauche à droite : Edouard Missonnier - Juriste, Jean-Michel Bondu - Directeur, Sophie-Charlotte Pédrone - Chargée de mission communication, Sabrina Achour-Tani - Chargée de mission juridique*

C'est dans le cadre de ses missions de soutien, de renforcement des SIAE et d'assistance à l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi que l'IRIAE HdeF a souhaité répondre à l'appel à projet de Fonds Social Européen (FSE) visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sur ces sujets, l'insertion par l'activité économique a un rôle important à jouer eu égard aux missions qui incombent aux structures d'insertion. En tant que passerelle vers l'emploi, il est essentiel que ces structures ne véhiculent pas des discriminations et des stéréotypes nuisibles à l'inclusion des femmes et des hommes.

L'objectif de ce guide, établi selon une méthodologie précise et adaptée, est là : identifier les inégalités et les discriminations qui peuvent exister dans les structures d'insertion et trouver des solutions concrètes en vue de les supprimer et d'éviter leurs retours. Si les SIAE ont un rôle à jouer, il est important que tous les partenaires du domaine de l'inclusion jouent leurs rôles respectifs sur ces sujets.

Pour être accompagné dans la mise en œuvre de ce projet, le service juridique de l'IRIAE HdeF, s'est attaché les services du Cabinet Rhizome, société d'études, de conseil et de formation qui a construit depuis 1993 son savoir-faire au sein de réseaux complexes d'acteurs engageant les secteurs publics, parapublics et associatifs tant au cœur des articulations entre Intérêt Général et action publique de proximité, qu'au cœur des articulations entre acteurs de la société civile et territoires.

En matière de dialogue social : le cabinet Rhizome propose des interventions d'accompagnement en ingénierie des relations sociales et du dialogue social.

Le dialogue social est de plus en plus convoqué au sein des entreprises, qu'il s'agisse de négociations obligatoires sur les salaires, d'égalité professionnelle ou de négociations à l'initiative des parties prenantes. Le dialogue social est également nécessaire pour faire vivre les débats au sein des branches : convention collective, rapport annuel de branche. Il est présent au niveau interprofessionnel avec notamment la mise en place de nouveaux lieux institutionnels tels que les observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles...



**Monsieur Jean-Marie Laneyrie**  
*Directeur du cabinet Rhizome*

Conduit des missions de diagnostic, de formation, d'animation de séminaires relatifs aux questions du travail au sein des organisations. Intervenant en Prévention des Risques Professionnels qui s'inscrivent dans les processus de transformation des relations sociales. Il a conduit des missions pour le compte du Ministère du Travail et de ses services déconcentrés, du Bureau International du Travail (BIT), de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), des organismes à gestion paritaire, des partenaires sociaux, des Agences Régionales de Santé (ARS),...

**Professeur Michel Miné**  
*Professeur du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM),  
titulaire de la Chaire droit du travail et de la personne (LISE)*

Enseigne le droit du travail, interne (civil, pénal et administratif), européen et international. Conférencier à l'Académie de droit Européen (ERA, Trèves) notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est régulièrement auditionné sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Délégation de l'Assemblée nationale, Rapporteurs de projets de loi, CSES, etc.). Il a exercé plusieurs mandats au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (organisme de concertation auprès du Premier Ministre), en qualité de personne qualifiée. Auteur de plusieurs ouvrages «le grand livre du droit du travail en pratique» (Eyrolles, 31ème édition, 2022/2023) et «Droit des discriminations dans l'emploi et le travail» (Larcier, 2016). Il écrit également régulièrement des articles juridiques (Daloz,...).



le **cnam**

# MÉTHODES DE RÉALISATION

Synthétiquement l'objectif a été de diagnostiquer les freins à l'égalité professionnelle et à l'amélioration de l'articulation des temps de travail (temps de travail et temps personnel familial) en travaillant avec un panel représentatif des SIAE (Association Intermédiaire - AI ; Entreprise d'Insertion - EI ; Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion – ETTI ; Ateliers et Chantiers d'Insertion - ACI) pour pouvoir ensuite proposer des solutions applicables et adaptées à l'ensemble des structures dans le cadre d'un guide et lors de webinaires.

## Phase 1

### Informier et expliquer les objectifs poursuivis par les notions de l'égalité professionnelle

- Informer sur les obligations légales liées à ces notions ;
- Susciter l'intérêt des structures vis-à-vis de la mise en place de politiques liées à l'égalité professionnelle.

#### Moyens mis en œuvre pour la phase 1 :

- Diffusion d'une première actualité juridique à l'attention de l'ensemble des SIAE des Hauts-de-France rappelant l'obligation à compter du 1<sup>er</sup> Mars de chaque année, d'établir l'Index de l'égalité Femmes/Hommes dans les structures de plus de cinquante salariés permettant d'assurer la mise en conformité concernant l'égalité de rémunération mais également de susciter l'intérêt des structures sur le sujet ;
- Un accompagnement mis en place par le biais du service juridique qui a permis d'identifier les structures qui rencontreraient des difficultés avec ces thèmes ou qui souhaiteraient aller plus loin ;
- Un quiz diffusé aux structures a permis d'aborder de façon originale le sujet, le but était de jauger le niveau de connaissance des dirigeants en matière d'égalité professionnelle.

## Phase 2

### Constitution d'un groupe de structures pour la mise en place de bonnes pratiques

- Travailler avec un groupe de cinq structures représentatives de l'ensemble des SIAE sur les territoires concernés (départements 59 et 62 correspondants au FSE versant Nord) pour la mise en place de véritables politiques internes d'égalité professionnelle ;
- Analyse de l'existant et des axes d'améliorations ;
- Propositions d'actions ;
- Mise en place des actions.

#### Moyens mis en œuvre pour la phase 2 :

- Assistance du cabinet Rhizome et du professeur du CNAM Michel Miné ;
- Constitution d'un groupe représentatif des SIAE sur le territoire ;
- Institution d'un comité de pilotage pour assurer le suivi ;
- Mise en œuvre d'un diagnostic, analyse dans chaque structure de l'existant, des manquements, des points d'amélioration et des bonnes pratiques (questionnaire, transmission de données, rencontres des acteurs) ;

- Préparation des propositions visant à améliorer la prise en compte de ces thèmes ;
- Validation et sécurisation par un expert des propositions faites aux structures ;
- Enclenchement du processus au sein des structures (consultation des instances représentatives, négociation d'accord d'entreprise, modifications du règlement intérieur, documents de communication etc.) ;
- Mise en place et accompagnement dans le suivi des actions.

### Phase 3

#### Diffusion à l'ensemble des structures d'insertion des méthodes utilisées pour l'amélioration de l'égalité professionnelle

- Faire un bilan des méthodes et des actes réalisés dans chaque structure en fonction de leurs spécificités ;
- Organisation de webinaires visant à expliquer la démarche réalisée auprès des structures de l'IAE et les résultats obtenus ;
- Diffusion d'un guide visant à retracer les différentes possibilités explorées vis-à-vis de ces thématiques pour les SIAE ;
- Service juridique à disposition pour assister les structures sur le sujet.

# PRÉSENTATION DES STRUCTURES ACCOMPAGNÉES

## Descriptif de la structure ARPE



- **Forme juridique** : Ensemblier dont 2 ACI et une EI ;
- **Supports d'activités** : Repassage - Couture, Restauration, Hébergement d'urgence, Maison d'Enfants à Caractère Social, ... ;
- **Convention Collective Nationale (CCN)** : Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS), ACI ;
- **Nombre total de salariés** : 159 : 108 Femmes - 51 Hommes ;
- **Nombre de salariés IAE** : 13 : 8 Femmes - 5 Hommes ;
- **Part des femmes dans la structure** : 67,9 % ;
- **Comité Social et Économique (CSE)** : 6 membres titulaires - 6 suppléants - 2 délégués syndicaux.

## Descriptif de la structure CAPEP

- **Forme juridique** : Ensemblier dont une ACI et une EI ;
- **Supports d'activités** : Entretien des espaces verts, BTP, Vente, ... ;
- **CCN** : ACI ; établissement médicaux sociaux 66 ; formation ;
- **Nombre total de salariés** : 234 : 74 Femmes - 160 Hommes ;
- **Nombre de salariés IAE** : 128 : 31 Femmes - 97 Hommes ;
- **Part des femmes dans la structure** : 31,62 % ;
- **CSE** : 8 membres titulaires - 8 Suppléants - 2 délégués syndicaux.



## Descriptif de la structure ORME ACTIVITÉS



- **Forme juridique** : ACI ;
- **Supports d'activités** : Environnement, Bâtiment, Ressourcerie ;
- **CCN** : ACI ;
- **Nombre total de salariés** : 118 : 15 Femmes - 103 Hommes ;
- **Part des femmes dans la structure** : 12,71 % ;
- **CSE** : Procès-Verbal (PV) de carence.

## Descriptif de la structure RES



- **Forme juridique** : AI ;
- **Type de mise à disposition** : Bâtiment de Travaux Publics (BTP), Espace vert, Aide à domicile, ... ;
- **Nombre total de salariés** : 177 : 118 Femmes - 59 Hommes ;
- **Part des femmes dans la structure** : 59,88 % ;
- **CSE** : PV de carence.

## Descriptif de la structure INTERM'AIDE

- **Forme juridique** : EI ; AI ; ETTI ; SAP ; ACI ;
- **Supports d'activités** : Entretien des espaces verts, BTP, Service à la personne, Maraichage, ... ;
- **CCN** : ETTI ; BAD service à la personne ; ACI ;
- **Nombre total de salariés** : 1124 : 552 Femmes - 572 Hommes ;
- **Part des femmes dans la structure** : 49,37 % ;
- **CSE** : 6 membres titulaires - 6 suppléants - 2 délégués syndicaux - référente Harcèlement sexuel.

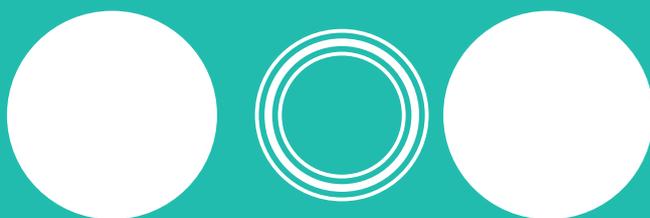




---

L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES  
DANS LES SIAE :  
UN CONSTAT GLOBAL

---



## A. Tous acteur de l'égalité professionnelle

### 1. Chaque structure à un rôle à jouer

---

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle est souvent perçue comme incombant aux structures d'une certaine envergure. Cette appréhension peut s'expliquer par le fait que les dernières évolutions législatives<sup>3</sup> ont développé des obligations particulières pour les structures de plus de cinquante salariés supposant des actes concrets que nous verrons par la suite (publication de l'Index de l'égalité professionnelle, mise en œuvre des mesures correctives, négociations d'accords collectifs etc.).

Ces actes formels et contraignants pour les structures d'une taille importante ont pour seul objectif de mettre en œuvre des leviers, afin de répondre à des obligations bien plus générales et substantielles qui s'imposent à tous les employeurs.

En effet, il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre<sup>4</sup> :

- 1) Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 2) Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier ;
- 3) Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les discriminations portant atteinte à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont souvent involontaires. La structure peut discriminer des femmes sans le vouloir et sans le savoir. Il s'agit donc de mettre en lumière des discriminations cachées ou banalisées pour les éradiquer.

### 2. Chaque structure à des leviers juridiques à enclencher

---

Synthétiquement, tous les employeurs sont tenus par deux règles en lien avec l'égalité professionnelle :



#### **Lutter contre les discriminations<sup>5</sup>**

- Qu'elles soient directes : la situation dans laquelle, au regard de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.<sup>6</sup> ;
- Ou indirectes : « 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 soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »<sup>7</sup>.

3 Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J.O.* n°0205 du 6 sept. 2018.

4 C.trav., art.L.1142-5.

5 C.trav., art.L.1132-1.

6 Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art. 1 : *J.O.* 28 p.8801 ; Directive 2006/54/CE du parlement Européen et du conseil du 5 juillet 2006

7 *Ibid.*

## 2

### Assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les dispositions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes traduisent un double objectif :

- Prohiber, dans le cadre de la relation salariale, toute mesure discriminatoire en raison du sexe ;
- Remédier à l'inégalité de fait entre les femmes et les hommes en permettant à l'employeur de prendre des mesures au bénéfice du sexe sous-représenté (qui concerne le plus souvent les femmes) pour assurer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes par le biais «d'actions positives».

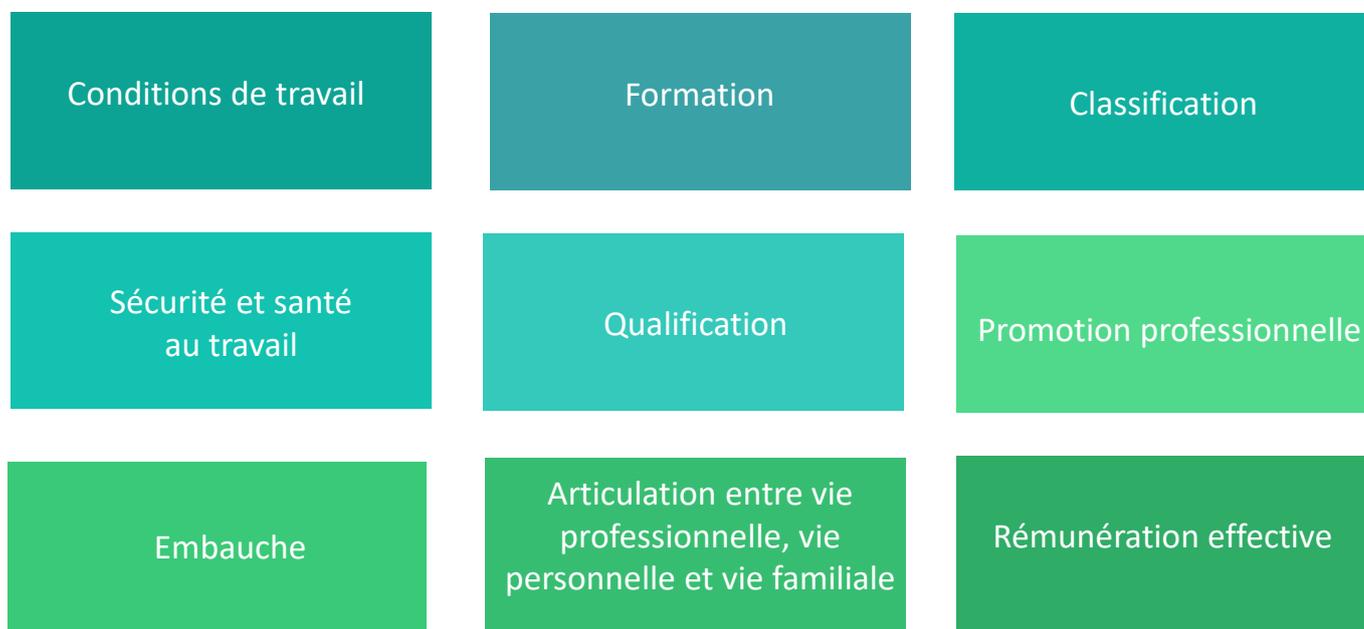
Ces règles s'appliquent notamment dans le domaine de la santé et la sécurité des salariés ainsi que la qualité de vie au travail en prenant en compte les personnes et leurs particularités.

L'employeur doit agir dans sa structure pour assurer l'égalité et lutter contre les discriminations. Il a une obligation d'agir, à défaut, les discriminations involontaires perdurent...

En cas de contentieux, si une discrimination ou une atteinte à l'égalité professionnelle femmes-hommes est constatée, la responsabilité civile de l'employeur est engagée (le contentieux est abondant en la matière). Sa responsabilité pénale peut également être engagée. Par exemple, une discrimination sexuelle, notamment à l'égard des femmes, est un délit.

Pour ne pas aggraver les inégalités ou véhiculer les stéréotypes engendrés par le modèle sociétal dans lequel nous vivons, les acteurs de toutes les structures doivent nécessairement adopter une démarche active. Il est possible de réaliser de nombreuses actions dans des domaines très variés.

La loi cible principalement 9 domaines d'action pour lutter contre les inégalités femmes-hommes et les discriminations<sup>8</sup> :



<sup>8</sup> C.trav., art.R.2242-2.

Sur la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité professionnelle, les obligations en termes de dialogue social peuvent varier en fonction de la taille des structures, elles seront étudiées par la suite.

Procéder au diagnostic de la situation des structures pour voir si elles ne sont pas vectrices, ou si elles ne corroborent pas des inégalités entre les femmes et les hommes est une étape primordiale.

## B. La situation des SIAE au regard de l'égalité professionnelle

### 1. Les métiers dit « genrés »

Grâce aux différents travaux d'investigations (entretiens individuels, analyse de données, ...) qui ont été menés auprès des structures accompagnées, il a été possible de mettre en exergue qu'au sein des SIAE certains postes, du fait de leurs caractéristiques, sont encore majoritairement occupés par des femmes ou par des hommes.

Pour les salariés permanents on retrouve :

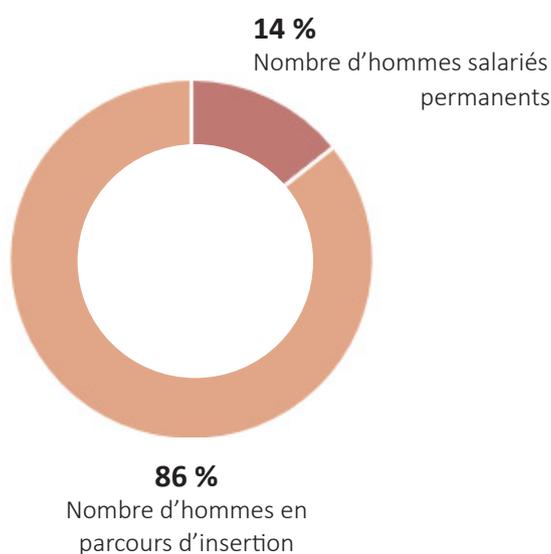
- Des postes occupés en grande partie par des femmes (conseillères en insertion professionnelle : CIP) ;
- Et d'autres par des hommes (encadrants techniques).

Pour les salariés en insertion, c'est l'activité support qui va déterminer la prédominance de tel ou tel sexe sur une fonction.

Ci-dessous, la répartition des salariés (permanents et en accompagnement) entre les femmes et les hommes au sein des structures accompagnées :

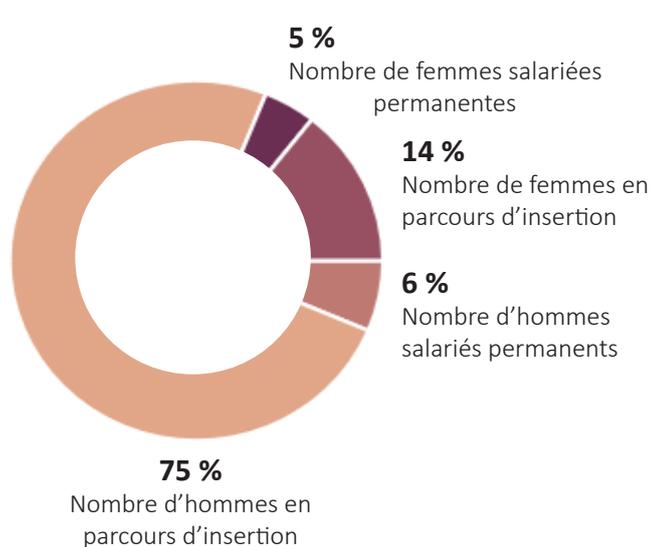
Les données suivantes n'ont pas vocation à représenter l'ensemble des SIAE, elles sont le reflet de nos structures accompagnées.

**EI**

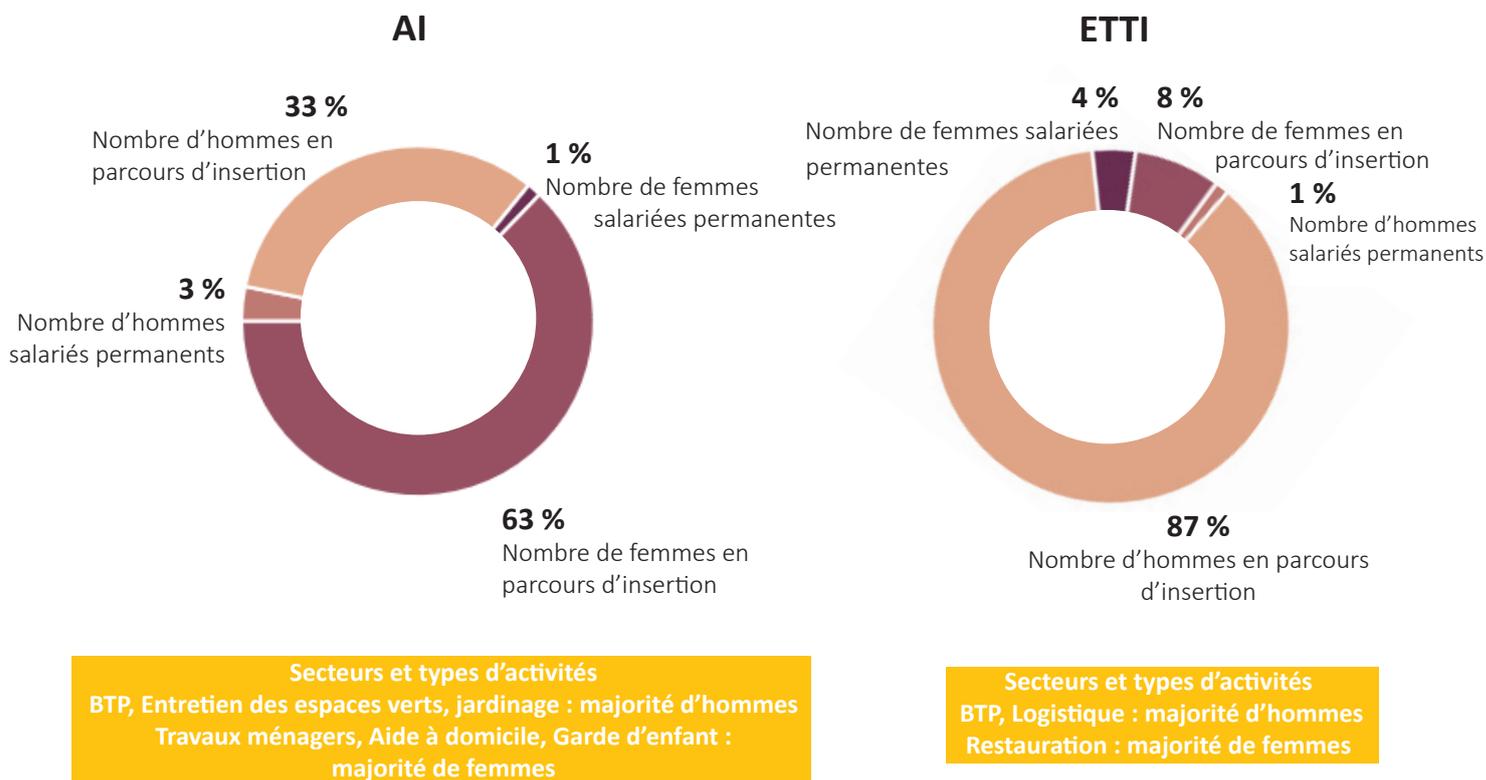


Secteurs et types d'activités  
Espaces verts, BTP : majorité d'hommes

**ACI**



Secteurs et types d'activités  
Espaces verts, BTP second œuvre, SNCF : majorité d'hommes  
Ressourcerie : parité  
Repasserie : majorité de femmes



On parle de métier « genré » quand un sexe est sous représenté dans une catégorie de métier. Cette absence de mixité est aussi appelée « ségrégation horizontale » qui parfois se combine avec une « ségrégation verticale »<sup>9</sup> :

- La ségrégation horizontale décrit les différences de répartition de chaque genre dans les professions ou groupes de professions (parois de verre) ;
- La ségrégation verticale décrit la prédominance des hommes dans les positions les plus élevées les mieux rémunérées (plafond de verre).

La ségrégation horizontale est bien présente dans les SIAE qui semblent refléter les stéréotypes ancrés dans la société. Ainsi on retrouve généralement une majorité d'hommes dans les secteurs du bâtiment, de l'entretien des espaces verts et de la logistique. Tandis qu'on retrouve une majorité de femmes dans des emplois types service à la personne, ménage ou garde d'enfant.

Au sein de l'ESS<sup>10</sup>, il existe aussi une ségrégation horizontale pour les femmes, elles occupent majoritairement des postes types aides à domicile (96 %), agentes de services hospitaliers (80 %) qui peuvent impliquer des conditions de travail moins favorables par rapport à celles des hommes<sup>11</sup> (horaire atypique, temps partiel,...).

9 Commission Européenne, 2014 <https://www.wikigender.org/fr/wiki/la-segregation-professionnelle-femmes-hommes/>

10 Commission Egalité femmes hommes, Rapport triennal 2021-2024 « l'égalité femmes-hommes dans l'ESS » du 19 octobre 2021 au Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire, p.42-43.

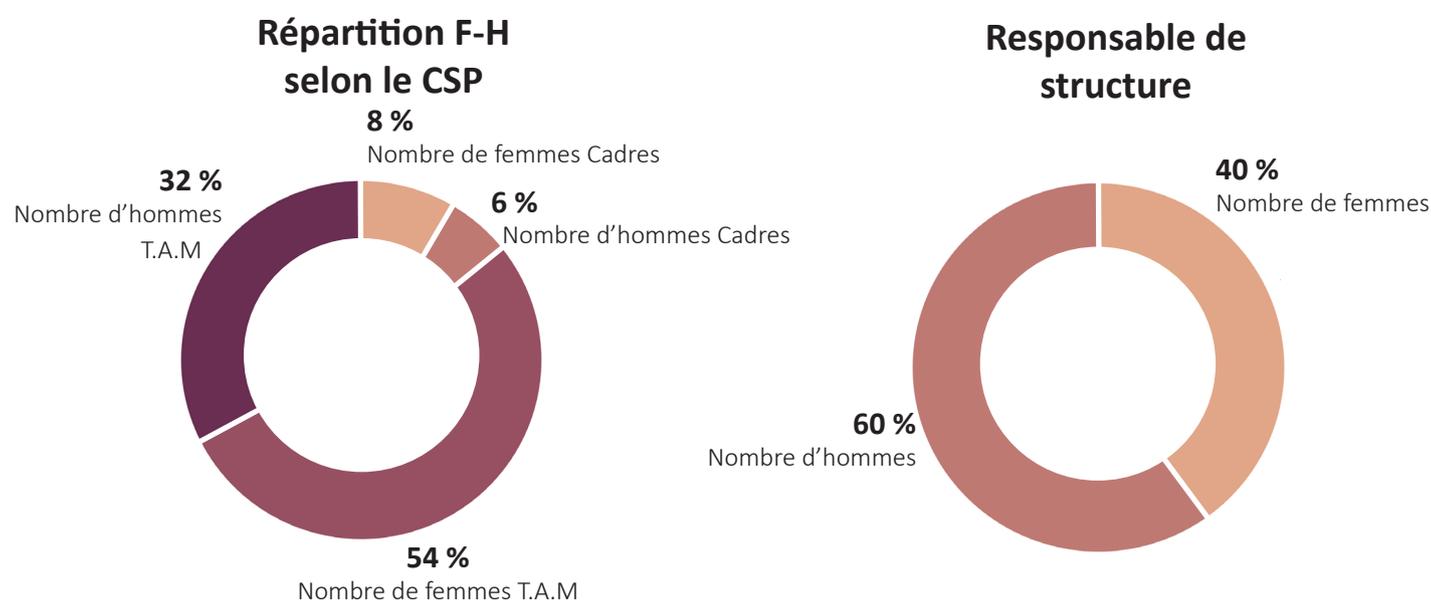
11 *Ibid*, p.42-43.

Malgré la volonté des SIAE de favoriser la mixité au sein des équipes, celles-ci rencontrent certaines difficultés :

- Pour pallier les préjugés et stéréotypes de genres ;
- Pour recruter auprès des prescripteurs des profils diversifiés ;
- Pour recevoir des candidatures spontanées notamment sur les métiers genrés.

Quant à la ségrégation verticale, si on relève au sein de l'ESS qu'une femme a deux fois moins de chance d'être cadre qu'un homme dans l'ESS<sup>12</sup> ; dans les structures accompagnées, nous avons constaté une majorité de femmes dans les catégories socioprofessionnelles (CSP) Cadres et Techniciens agents de Maitrises (T.A.M), elles restent fortement présentes dans les fonctions administratives et commencent à l'être sur des postes de dirigeantes au sein des SIAE. Elle peut également être constatée d'une certaine manière au sein des conseils d'administration (bien que les membres soient sous un statut de bénévole) avec une majorité d'hommes.

Les données suivantes n'ont pas vocation à représenter l'ensemble des SIAE, elles sont le reflet de nos structures accompagnées.



Les métiers « genrés » ou les métiers « sexués » ne sont pas l'apanage des SIAE, puisqu'il a été révélé par l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE)<sup>13</sup> que pour parvenir à une représentation équilibrée de chaque sexe, plus d'une femme sur quatre devrait échanger sa profession avec un homme.

Cette sexuation des métiers est notamment due au fait que souvent, à notre insu, nous véhiculons des stéréotypes de sexe, qui cantonnent les femmes comme les hommes dans des rôles prédéterminés par la société, le système éducatif, le cadre familial, les médias...

12 Commission Egalité femmes hommes, Rapport triennal 2021-2024 « l'égalité femmes-hommes dans l'ESS » du 19 octobre 2021 au Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire, p.43.

13 BRIARD (K.), Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?, Dares, coll. « Document d'études », n°234, juillet 2019, 75 p.

Voici à titre d'exemple, par domaines, quelques effets de la non-mixité des métiers au sein des structures accompagnées :

Domaines	Constats
Rémunération	<p>L'exercice de fonctions dites « genrées » peut engendrer des discriminations indirectes. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salariés intervenant chez les particuliers peuvent multiplier les déplacements sans indemnité de déplacement, tandis que les salariés intervenant sur des chantiers sont moins susceptibles de se déplacer et perçoivent une indemnité de déplacement (CCN BTP) ;</li> <li>• Un salarié mis à disposition auprès d'une structure ou entreprise bénéficiera d'avantages (par exemple panier-repas) que n'auront pas les salariés mis à disposition chez des particuliers.</li> </ul>
Formation	<p>Dans certaines structures les départs en formation sont parfois peu nombreux, et les femmes y sont sous-représentées par rapport à leur part dans les effectifs (dans la catégorie TAM, 35,3% de femmes partent en formation contre 64,7% d'hommes alors qu'elles représentent 67,9 % de part dans la structure).</p>
Santé, sécurité au travail et conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absences : Les femmes sont sur-représentées dans les personnes absentes par rapport à leur part dans les effectifs (En 2020, sur l'ensemble des absences 87,3 % étaient des femmes).</li> <li>• Au sein d'une structure les femmes exercent plus des métiers à risques liés aux Troubles Musculo Squelettiques (TMS) (aide à domicile) ;</li> <li>• Aucune évaluation des risques professionnels en fonction du sexe n'est effectuée.</li> </ul>
Embauche	<p>Il n'y a pas de candidatures féminines sur les postes genrés masculins et inversement, il est donc difficile de favoriser la mixité des équipes.</p>

Dans le cadre du quiz envoyé au SIAE des départements Nord-Pas-de-Calais<sup>14</sup>, 30% des répondants pensaient que les métiers mixtes, c'est-à-dire comptant entre 40 et 60% de femmes, représentent plus 30% de l'emploi.

**En réalité, les métiers mixtes représentent moins de 13% de l'emploi.**<sup>15</sup>

14 Quiz «Égalité professionnelle & conditions de travail» : <https://www.anact.fr/node/11523/take> | Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

15 Répartition des hommes et des femmes par métier, Dares Analyses, n°79, 12/2013.

## 2. Des indicateurs communs difficilement exploitables

### a. L'Index de l'égalité professionnelle : un outil

L'Index<sup>16</sup> a été créé dans le but de mettre fin à des inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année<sup>17</sup>, toutes les structures d'au moins cinquante salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle. Pour les Unités Économiques et Sociales (UES) reconnues formellement par accord collectif ou décision de justice, le calcul se fait à ce niveau. L'Index doit également être mis à disposition du CSE et publié dans chaque établissement de plus de 50 salariés<sup>18</sup>. En cas de non-publication ou de non atteinte d'un taux fixé à 75 points durant un délai de trois ans, l'employeur peut être soumis à une pénalité financière, allant jusqu'à 1 % de la masse salariale.

L'Index a pour vocation :

- D'apprécier les caractéristiques selon l'âge ; le niveau ou coefficient hiérarchique ; la catégorie socioprofessionnelle ; ... ;
- De prendre en compte dans l'effectif les salariés revenus de congé maternité ou d'adoption et leurs évolutions ;
- De déterminer si des mesures de correction doivent être mises en place ;
- De définir les mesures de correction via la négociation relative à l'égalité professionnelle ou par décision unilatérale.

Pour ce faire, il se base sur cinq indicateurs :

- L'écart de rémunération entre les sexes (mais uniquement pour des postes équivalents) ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;
- L'écart de répartition des promotions ;
- Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité ;
- Le nombre de salariés du sexe « sous-représenté » parmi les 10 plus hautes rémunérations.



### Égalité de rémunération

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 L.3221-2 du Code du travail*). Cette égalité de rémunération concerne tant le salaire de base que tous les autres avantages et accessoires (prime, avantage en nature, bonus, etc.) et ce, quelle que soit leur origine (convention, accord collectif, usage ou décision unilatérale). Il en va de même également concernant le déroulement de carrière des salariés permanents et ceux en insertion.

### b. L'Index de l'égalité professionnelle : des résultats mitigés

Pour accompagner au mieux les structures dans cette démarche, une « cellule d'accompagnement Index égalité » a été mise en place au sein de l'IRIAE HdeF. Si l'extraction de données via la Base de Données Économiques Sociales et Environnementale (BDESE) a permis de compléter les différents indicateurs facilement, quelques limites ont été constatées. En effet, cet outil de droit commun peut manquer de pertinence au regard des spécificités des salariés en insertion.

16 Loi n° 2018-771 du 5 sept. 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, J.O. n°0205 du 6 sept. 2018.

17 C.trav., art.D.1142-4.

18 <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>, « réponses sur le calcul de l'Index : A-Champ d'application et entrée en vigueur ».

Dans le cadre d'un diagnostic complet, il est intéressant pour la SIAE de construire ses propres indicateurs. À titre d'exemple, l'Index ne permet pas d'analyser les écarts de salaires au sein même des CSP. Il ne permet donc pas d'identifier toutes les inégalités et de cibler des mesures de rattrapage, il faut aller au-delà (investigation sur le terrain : questionnaire, analyse des pratiques, ...).

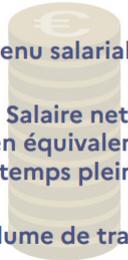
De plus, la pondération des indicateurs ne reflète pas forcément la réalité, il est possible d'obtenir une bonne note alors même que des inégalités sont présentes.

Pour exemple, une des structures accompagnées a obtenu la note maximale de 40 à l'indicateur 1 « écart de rémunération », alors que nous avons constaté un grand écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes sur la CSP Ingénieurs et Cadres. Le seuil de pertinence appliqué et la non-validité de l'effectif du groupe empêchent de révéler cet écart dans la note finale.

Les indicateurs, comme, par exemple, celui de la rémunération, sont calculés en Équivalent Temps Plein (ETP). Les temps partiels, majoritairement présents dans les SIAE ne sont donc pas pris en compte. Pourtant l'appréciation de cet élément est essentielle surtout lorsque, comme nous l'avons constaté dans une structure accompagnée, 95 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

Enfin, un calcul au niveau de l'UES peut cacher également des disparités entre les structures qui la composent. En effet, cette appréhension globale peut refléter une mixité alors que certaines structures ne comprennent pas de femmes ou d'hommes. Par exemple, dans le cadre du projet, une structure d'une UES ayant pour fonction support le bâtiment (second œuvre) était composée uniquement d'hommes alors qu'une autre est composée à 85% de femmes. Ce manque de mixité peut engendrer des inégalités.

Malgré ces quelques imperfections au regard des particularités des SIAE, l'Index de l'égalité professionnelle reste un bon outil pour analyser des écarts de rémunération, mais n'oublions pas que l'égalité entre les femmes et les hommes ne s'arrête pas uniquement à ce sujet.



	Aucun enfant	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants ou plus
Revenu salarial net	18,1 % d'écart	24,1 % d'écart	32,3 % d'écart	47,5 % d'écart
Salaire net en équivalent temps plein	7,0 % d'écart	11,8 % d'écart	21,2 % d'écart	31,3 % d'écart
Volume de travail	11,9 % d'écart	14,0 % d'écart	14,2 % d'écart	23,6 % d'écart

En 2017, en France, les femmes salariées du secteur privé qui ont trois enfants ou plus gagnent en moyenne 47,5 % de moins en revenu salarial net que les hommes.

Champs : postes du secteur privé, France métropolitaine, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers.<sup>19</sup>

19 INSEE, panel tous salariés. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – chiffres clés – éditions 2020 : « Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui se creusent notamment en fonction du nombre d'enfants ».

### 3. L'appréciation et l'adaptation des conditions de travail selon le sexe

#### a. Des obligations générales en matière de santé, sécurité et conditions de travail

La protection de la sécurité, de la santé physique et mentale des salariés incombe à l'employeur<sup>20</sup> (obligation légale de sécurité). « L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail<sup>21</sup> ». Celui-ci doit prendre toutes les mesures nécessaires pour y parvenir, notamment en mettant en place une politique de prévention.

L'employeur a pour obligation d'évaluer les risques<sup>22</sup> en tenant compte de la nature des activités de la structure, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation doit également tenir compte :

- De l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ;
- Des horaires de travail (nuit, ...) ;
- Des risques liés à l'articulation de travail (fatigue, télétravail, ...) ;
- Des risques pour les femmes enceintes (adaptation du poste, ...) ;
- Des risques liés aux agissements sexistes et aux harcèlements (sexuel, moral, ...) ;
- De la différence physique : taille, forme du corps, centre de gravité, force du haut du corps, .... ;
- Des risques de violence dans les emplois occupés par les femmes ;
- Des dangers « invisibles » auxquels les femmes ou les hommes font face : stress causé par de mauvaises conditions de travail égal risque professionnel, troubles musculosquelettiques, fatigue chronique.

À l'issue de cette évaluation des actions de prévention doivent être mises en place, afin de garantir un niveau de protection optimale aux salariés permanents et en insertion. Les résultats de l'évaluation doivent être notifiés au travers du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de la structure.



#### Les 9 principes généraux de la démarche de prévention des risques professionnels (C.trav., art.L.4121-2) :

- Éviter les risques ;
- Évaluer les risques ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme ;
- Tenir compte de l'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins ;
- Planifier la prévention ;
- Donner la priorité aux mesures de protection collective ;
- Donner les instructions appropriées aux salariés.

20 C.trav., art.L.4121-1.

21 Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, article 5 §1.

22 C.trav., art.L.4121-3.



## La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail<sup>23</sup>

La loi dite « Santé » est venue renforcer les obligations en matière de prévention des risques professionnels :

- L'évaluation doit tenir compte des risques liés à l'organisation du travail<sup>24</sup> ;
- Les membres du CSE et de la commission santé sécurité et conditions de travail (s'ils existent<sup>25</sup>) apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels ;
- L'évaluation des risques peut se faire également avec la participation de plusieurs acteurs :
  - o Le ou les salariés compétents en matière de santé et de sécurité ;
  - o Le service de prévention et de santé au travail\* (SPST) auquel la structure adhère ;
- Mise à jour du DUERP au moins une fois par an<sup>26</sup> ;
- Transmissions au SPST à chaque mise à jour<sup>27</sup> ;
- Mise à disposition et conservation du DUERP au moins 40 ans ;
- L'évaluation des risques doit déboucher sur des actions de prévention.

Les structures d'au moins 50 salariés doivent établir un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. La récente loi a fait évoluer son contenu, il doit :

- Fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir ;
- Identifier les ressources ;
- Comprendre un calendrier de mise en œuvre ;
- Être présenté au CSE<sup>28</sup>.

Celles de moins de 50 salariés devront définir au sein du DUERP une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés en tenant compte notamment de l'organisation du travail.



Le DUERP devra également être déposé de façon dématérialisée via un portail numérique :

- À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les structures d'au moins 50 salariés ;
  - À compter de dates fixées par décret selon l'effectif de certaines structures ;
  - Au plus tard à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024 les structures d'au moins 150 salariés.
- (*article L.4121-3-1 nouveau, V, B*).

\*La loi vient changer la dénomination des Services de Santé au Travail (SST), qui deviennent des Services de Préventions et de Santé au Travail (SPST).

23 Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J.O.* 3 août 2021.

24 C.trav., art.L.421-3, al.1 modifié.

25 C.trav., art.L.2312-9.

26 C.trav., art.L.4121-3-1, VI.

27 C.trav., art. L.4121-3-1, VI.

28 C.trav., art.L.2312-27,2°.

Ces différentes évolutions permettent de renforcer la prévention primaire<sup>29</sup>, mais également d'adopter un cadre de prévention au sein des SIAE. Cette thématique est un élément central et essentiel à traiter.



### Qu'est-ce que la prévention primaire ?

Il s'agit d'une démarche qui part du travail réel, la manière dont s'exerce l'activité, en vue d'évaluer les risques auxquels sont confrontés les salariés afin d'agir le plus en amont possible pour préserver et développer la santé. Il s'agit d'une action de suppression ou réduction des risques identifiés dans le travail réel, évalués à partir de la manière dont s'exerce l'activité, action le plus en amont possible pour préserver et développer la santé. Cette démarche qui mobilise le registre du dialogue, entre les différentes parties prenantes, et qui s'ouvre à l'environnement de l'entreprise (branche, secteur, territoire, préventeurs...) est partie intégrante de la stratégie de développement de l'entreprise. Elle impacte ainsi tous les registres stratégiques de l'entreprise, son organisation, son management et fait de la santé un levier de sa performance.

En effet, Il est indispensable de pouvoir accueillir tous les profils malgré des fonctions supports où il peut y avoir une majorité de femmes ou d'hommes. Pour cela, une analyse des conditions réelles de travail, de santé et de la sécurité en fonction du profil et notamment du sexe doit être effectuée. Au-delà de cette appréciation différenciée en fonction du sexe, il s'agit également de constater quels sont les freins qui limitent l'accès à ces fonctions pour le sexe sous-représenté.

#### ***b. Les obligations variables en fonction du type de structure***

En fonction de leur type de conventionnement, les structures ne sont pas tenues aux mêmes obligations en termes de prévention des risques. Il faut distinguer :

- Les structures qui font de la mise à disposition de personnel (AI/ ETTI) :

L'utilisateur est responsable de la santé, sécurité et des conditions de travail du salarié mis à sa disposition. Dans ce cadre, il doit s'assurer des conditions d'exécution du travail<sup>30</sup> relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, aux jours fériés, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs, à la santé et à la sécurité.

- Les structures qui effectuent une prestation et répondent aux besoins d'un donneur d'ordre (ACI/ EI) : Ici, la SIAE reste responsable de la santé sécurité et des conditions de travail des groupes amenés à se déplacer sur les lieux d'exécution de la prestation. Dans le cadre de la relation avec les donneurs d'ordre, il s'agit de s'assurer que les salariés pourront travailler dans des conditions optimales et envisager des solutions pour pallier les éventuels manques sur le terrain, par exemple l'accès aux sanitaires.

29 Les parties prenantes des questions de santé au niveau régional (Service de l'État, partenaires sociaux, préventeurs au sein du Comité Régional d'Orientation des Conditions de travail CROCT, ont proposé cette définition de la prévention primaire en santé).

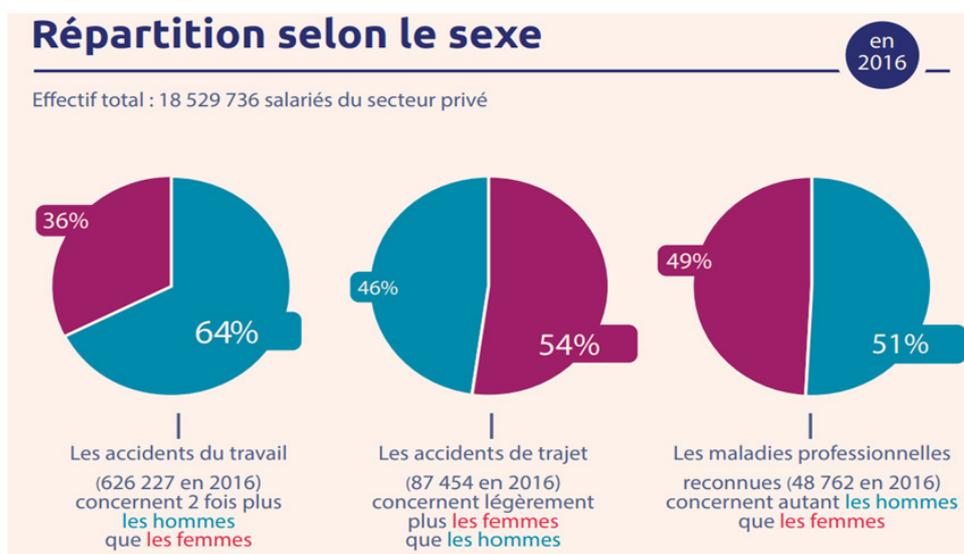
30 C.trav., art.L.8241-2 et L.1251-21.

Durant les investigations auprès des structures accompagnées, divers éléments ont pu être relevés :

- Le manque de prise en compte des spécificités des salariés par rapport à leur poste, ainsi qu'une faible appréhension des risques en fonction du sexe. Pour autant de bonnes pratiques existent. Par exemple, au niveau des équipes une adaptation spontanée et naturelle pour faciliter l'exécution de la tâche a été constatée ;
- Le lien avec les SST (ou SPST) sur ces sujets n'est pas toujours réel ;
- Les SIAE sont attentives et réactives aux risques liés au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes sans avoir pour autant de procédures préétablies, elles savent prendre en charge la victime et mettre en place une sanction disciplinaire (à savoir : le harcèlement sexuel constitue nécessairement une faute grave (jurisprudence) - la sanction est toujours une nécessité mais est insuffisante seule<sup>31</sup>);
- Une réelle difficulté existe pour l'emploi, pour le recrutement des femmes sur les chantiers à cause notamment des infrastructures (sanitaires), ce qui a pour conséquence de freiner leur intégration sur certains postes ;
- L'organisation opérée au sein des structures accompagnées en termes d'articulation du temps de travail semble convenir à l'ensemble des salariés. S'il existe des plannings prédéfinis et une procédure à respecter en cas de demande de congés, de nombreux usages sur ces sujets ne sont pas formalisés.

Les conditions de travail sont différentes selon le sexe. En fonction du poste occupé les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes risques et pénibilités. Ce qui peut engendrer un coût non négligeable pour la structure. À ce sujet, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) met à jour annuellement une analyse sexuée des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles à partir des statistiques de sinistralité au travail des salariés.<sup>32</sup>

Ci-dessous, une infographie datant de 2016 de la sinistralité au travail :



31 Cass. soc. 24-9-2008 n° 06-46.517 FS-PBRI : RJS 12/08 n° 1154.

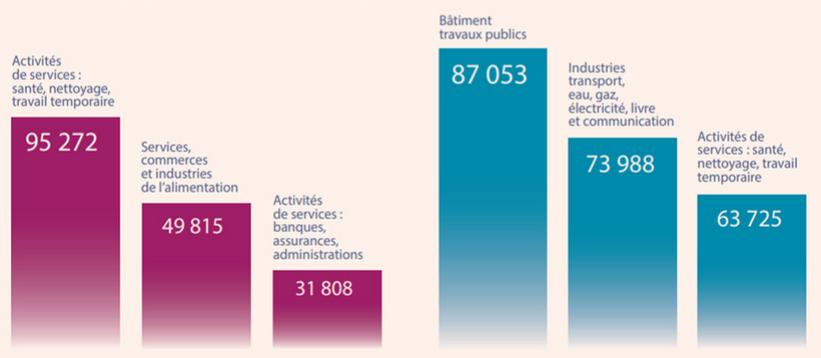
32 Cnamts - statistiques globales et par CTN sur les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles : [www.risquesprofessionnels.ameli.fr](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr)

## Les secteurs les plus accidentogènes

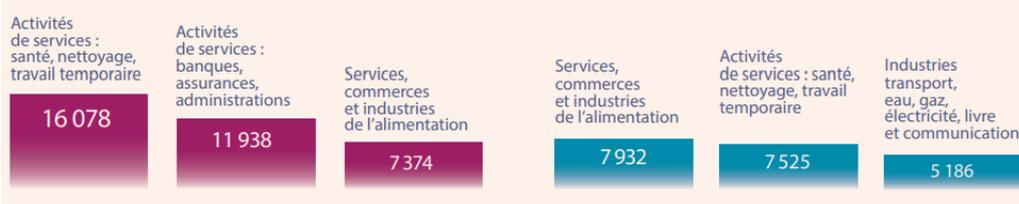
en  
2016

Les secteurs concernés sont différents pour les femmes et pour les hommes - sauf un secteur en commun celui des services, commerces et industries de l'alimentation.

### Pour les accidents du travail



### Pour les accidents de trajet



### Pour les maladies professionnelles



## 4. Un rôle des SIAE sur ces sujets qui dépasse la simple relation « salarié - employeur »

L'appréhension par les SIAE des sujets liés à l'égalité professionnelle n'est pas la même que celle des employeurs « classiques » du fait de leur objet. La relation entre l'employeur et les salariés en parcours dépasse le simple cadre professionnel car ces personnes sont suivies et accompagnées sur des aspects sociaux afin de lever les freins à l'embauche. Cette mission relève de l'essence même des structures.

En tant qu'acteur important de l'inclusion des personnes, décroiser les métiers genrés doit être une priorité pour permettre un retour à l'emploi ou à une formation pour toutes les personnes accompagnées. Limiter les possibilités d'accès à certains emplois parce qu'ils sont considérés comme « inadaptés » à certaine personne en fonction de leur sexe, c'est se priver de solutions concrètes pour les demandeurs et demandeuses d'emplois en parcours. D'après Pôle emploi, dans les Hauts-de-France pour 2021, on compte

203 220 projets de recrutement parmi ces projets de recrutement, 40% des projets sont jugés difficiles par les entreprises souhaitant recruter.



*Lorsque l'on a une mission de jardinage, on a l'habitude d'appeler nos gars, c'est bête, on se prive d'une partie de salariés. On va changer cette pratique et être plus vigilants.*



*CIP chargée de recrutement*

Sans affirmer que la solution miracle réside dans le fait de dégenrer les métiers pour lesquels le recrutement serait considéré comme difficile (il existe de nombreux facteurs ayant une importance considérable comme l'adéquation de l'offre et la demande sur le territoire ou encore la mobilité sur lesquels les structures peuvent également agir), ne peut-on pas supposer qu'une action dans ce domaine de toutes les SIAE pourrait avoir un impact positif ?

En effet, de manière très schématique, si on considère que la part de femmes et d'hommes au chômage est à peu près équivalente (on compte en 2020, 1 218 000 chômeurs parmi les hommes et 1 333 000 chômeuses parmi les femmes<sup>33</sup>). Réserver une partie des métiers à pourvoir aux hommes et une autre aux femmes revient tout simplement à priver des demandeurs et demandeuses d'emploi de possibilités !

Evidemment la lutte contre ce phénomène ne se joue pas uniquement au sein des SIAE. Cependant, assurer un recrutement et un accompagnement dénués de tous stéréotypes peut augmenter les possibilités de sorties positives pour les demandeuses et demandeurs d'emploi à l'issue du parcours.

Dans les Hauts-de-France, en 2021, il y avait 7 678 projets de recrutement d'aides à domicile et aide-ménagère et 72 % étaient jugés difficiles pour les employeurs. Il faut s'interroger sur les raisons de ces difficultés, et si le fait d'ouvrir la formation sur ces métiers dans le cadre d'un parcours d'insertion, ne viendrait pas réduire cette part de recrutement jugé difficile. Autre exemple, pour les agents de sécurité, de surveillance et assimilé, on compte 3 242 projets de recrutement, pour lesquels plus de la moitié sont considérés comme difficiles. Une ouverture de ces métiers à plus de femmes pourrait réduire ces difficultés.

Voir annexe p.5.

## 5. Un effort de pédagogie spécifique pour les salariés en parcours

Les structures de l'IAE, en exécutant leurs missions d'accompagnement socioprofessionnel auprès des salariés en parcours peuvent jouer un rôle spécifique de sensibilisation sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Informé et communiquer sur ces sujets peut avoir une répercussion importante sur les représentations et les stéréotypes de genre dans la structure mais également en dehors. La SIAE peut ainsi jouer un rôle qui dépasse ses murs dans la lutte contre ces stéréotypes afin de devenir un véritable lieu d'essaimage auprès des personnes accompagnées sur ces sujets et ainsi atteindre par ricochet les cercles sociaux de salariés en parcours qui sont parfois difficiles à sensibiliser sur ces sujets.

33 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489498>

Dans le cadre du projet et des propositions d'action faites aux structures un premier pas a été franchi dans cette démarche en organisant pour les salariés permanents une formation sur les stéréotypes de genre<sup>34</sup>. Cette formation d'une demi-journée doit permettre, notamment aux CIP et aux encadrants techniques, de prendre conscience des discriminations, des stéréotypes et de leurs effets. Ainsi, ils pourront démarrer un travail sur ces sujets avec les salariés en parcours dans le cadre de sessions collectives ou lors des entretiens individuels.

Cette action constitue un premier pas, elle n'est pas suffisante en elle-même. Un travail de fond doit être effectué auprès des salariés en parcours avec des modules qui leur seraient directement destinés. Des organismes, comme le CORIF et le CIDFF sont présents sur la région, les SIAE peuvent envisager de co-construire avec eux des outils efficaces pour les salariés en parcours et ainsi avoir un impact au-delà de la structure.



*Etre formé sur les stéréotypes nous invite à être encore plus vigilant au quotidien. C'est vrai qu'on réalise que certains propos qu'on peut tenir peuvent être sexistes alors que ce n'était pas notre intention de base.*



*Encadrant technique*



*J'ai été ravie de suivre cette formation qui m'a permis de reprendre conscience que la discrimination se cache dans chaque question. Un recrutement dans les SIAE peut être très personnel, de par notre raison d'être : l'insertion, mais ce n'est pas pour autant que nous devons négliger nos obligations légales en termes de non-discrimination lors de nos entretiens d'embauche. La formation m'a permis, je pense, de trouver le bon curseur pour mes prochains recrutements.*



*CIP chargée de recrutement*



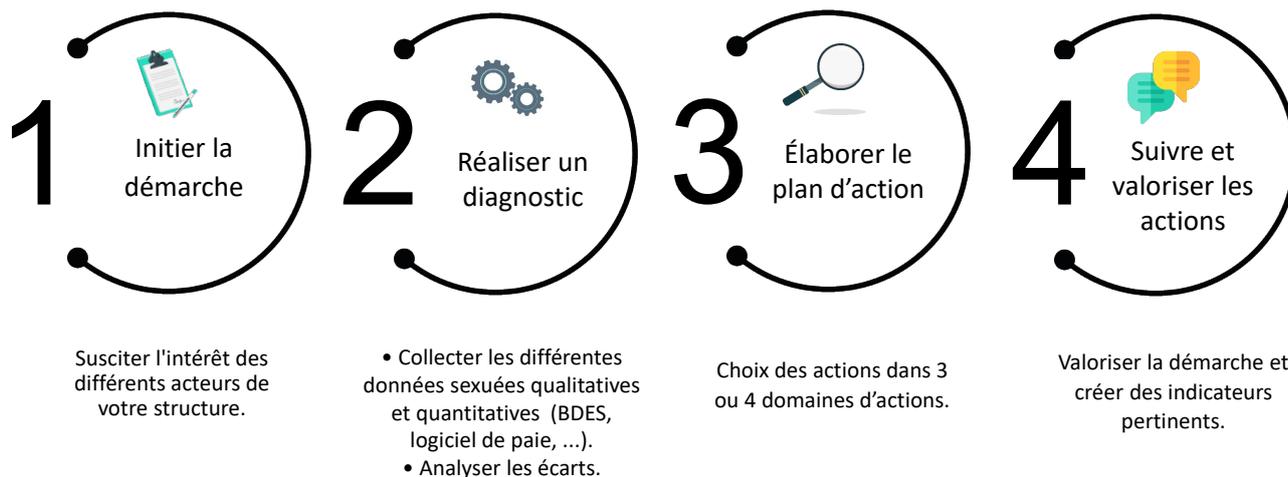
---

AGIR POUR  
L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES

---



## A. Les étapes de la mise en oeuvre



### 1. Initier la démarche

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose une intervention à tous les niveaux de la structure. Il est indispensable de travailler « en mode projet », ce qui aura pour conséquence d'impliquer tous les acteurs de manière collaborative et durable. Il est essentiel :

- De définir différents objectifs à atteindre ;
- De déterminer clairement les actions et moyens alloués ;
- De planifier le projet ;
- De solliciter les différents partenaires.

Si les négociateurs (Délégués syndicaux, CSE et employeur) sont les acteurs principaux de la négociation de l'accord lié à l'égalité professionnelle, il peut toutefois être intéressant de créer une commission spécifique dédiée à l'égalité professionnelle qui pourra participer à l'élaboration d'une telle démarche. Cette commission est d'autant plus pertinente en l'absence de délégués syndicaux ou même de CSE.

Sa composition peut-être la suivante :

- Membres du Conseil d'Administration ;
- Direction ;
- Permanents ;
- Salariés en insertion ;
- Délégués syndicaux ;
- CSE ;
- SPST.

### 2. Le diagnostic

Le diagnostic est une étape essentielle qui permet d'établir un état des lieux de la situation et des pratiques de la structure en matière d'égalité professionnelle. Plusieurs outils ont été créés ce qui a permis de poser un certain nombre de questions, et d'effectuer des évaluations à différents niveaux. L'objectif premier est d'identifier les besoins et de définir des priorités d'action.

Pour réaliser ce diagnostic des outils pratiques ont été expérimentés auprès des structures accompagnées :

- Une première « **fiche accompagnement** » (annexe p.6) reprenant toutes les dispositions obligatoires relatives à l'égalité professionnelle, ainsi que les différents outils. Plusieurs thèmes y sont regroupés, comme la lutte contre le harcèlement et les discriminations ou encore des dispositions relatives à la qualité de vie au travail. Cette fiche a permis de poser les bases de l'accompagnement.
- Un questionnaire « **fiche diagnostic** » (annexe p.7) sous forme de question ouverte et fermée a permis de connaître les structures accompagnées et de faire un état des lieux des pratiques en matière d'égalité professionnelle. On y retrouve donc les différents thèmes, tels que la discrimination, l'égalité professionnelle, l'articulation du temps de travail. Également des questions reprennent un certain nombre de documents obligatoires tels que le DUERP ou la fiche entreprise. Concernant la collecte de données, il suffit de se référer à la BDESE où via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ou tout autre document (on y retrouve des indicateurs pour chaque domaine d'action). La collecte des données au travers ces différentes fiches est une étape importante, elle permet d'analyser les écarts et les points de progression de la structure.
- Dans le cadre de la phase d'expérimentation, la mise en place d'une **cellule d'assistance à la publication de l'Index de l'égalité professionnelle** (annexes p.28 et 39) a permis d'accompagner les structures concernées par cette obligation. Cet Index a permis de mesurer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et d'émettre des mesures de correction quand des disparités salariales ont été constatées. Pour aider et accompagner au mieux les structures dans cette démarche l'équipe de l'IRIAE Hdef s'est au préalable formée grâce aux différents outils du Ministère du travail. La fiche Index reprend les différents éléments et informations de la formation Index de l'égalité professionnelle. Lorsque l'Index est inférieur à 75 points, des mesures correctives doivent être mises en place pour remédier aux différentes disparités. Les différents indicateurs vont permettre également d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels il est possible d'agir. La cellule a permis de bénéficier d'un accompagnement supplémentaire avec la possibilité d'être mis en relation avec un référent égalité professionnelle de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) à laquelle la structure est rattachée.

Durant la réalisation du diagnostic, il est important qu'une ou plusieurs personnes en compétences disposent d'un temps consacré. L'extraction de données selon les moyens humains et matériels de la structure peut demander un fort investissement, d'où l'importance de mettre en œuvre un diagnostic participatif des différentes parties prenantes.



*À l'image de la médecine, en droit nous ne pouvons pas avoir une bonne thérapie si nous n'avons pas le bon diagnostic. Même si la démarche vous semble longue ce n'est pas une perte de temps, bien au contraire.*



*Professeur Michel Miné*

### 3. L'élaboration du plan d'action

Les données quantitatives et qualitatives récoltées au travers du diagnostic permettent d'analyser la situation, au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette analyse peut se faire à plusieurs niveaux, les actions déjà réalisées, les moyens mobilisés et les pratiques de la structure. Il est possible d'approfondir les investigations en organisant des entretiens individuels et confidentiels auprès des différents acteurs de la structure (Conseil d'Administration ; Direction ; Salariés permanents ; Salariés en insertion).

Durant l'accompagnement, un tableau d'analyse basé sur plusieurs critères a été créé, permettant de situer le niveau de la structure sur les différents sujets : (annexes p.42, 44 et 45)

😊 : mis en place ;

😐 : à améliorer ;

😞 : non mis en place ;

**NC** : non conforme ;

**AM** : à améliorer ;

**C** : conforme ;

**C+** : conforme et va au-delà du minimum légal.

Le diagnostic permet de poser les bases de la démarche d'élaboration du plan d'action qui découle simplement des axes d'amélioration qui ont été mis en lumière au travers celui-ci.

Attention chaussez vos lunettes de genre avant de choisir vos actions ou de prendre une décision au sein de votre structure <sup>35</sup>



En vous posant la question :

*Est-ce que je crée ou renforce des déséquilibres entre les femmes et les hommes avec cette décision ? J'accrois un déséquilibre ? J'engendre une discrimination indirecte ?*

Il est impératif de faire un choix en fonction des domaines d'action prioritaires pour la structure, et selon les obligations légales.

Dans le cadre de l'expérimentation voici ce qui en découle :

Ci-dessous quelques pistes d'action proposées en fonction des différents domaines (vous retrouverez l'ensemble des pistes d'action en annexes p.47 et 52) :

#### Rémunération

- Retravailler les critères de la politique de rémunération pour tous les salariés en entamant une démarche de pesée des emplois et en s'inspirant du guide des défenseurs des droits. Déterminer si, pour un travail égal ou de valeur égale, il n'y a pas de disparités en termes de rémunération. En effet, un intitulé de poste ne justifie pas nécessairement une rémunération différente, il faut s'attacher aux réalités du travail et des missions pour

35 [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_egalite\\_tpe\\_pme\\_2021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egalite_tpe_pme_2021.pdf)

vérifier s'il n'y a pas de disparités ;

*Pour les structures rattachées à la CCN ACI*

- Vérifier la politique de classification : article 3 égalité entre les femmes et les hommes CCN ACI p.102.

### **Classification**

- Analyser les catégories professionnelles pour détecter les emplois liés à des représentations stéréotypées et voir comment agir sur ces stéréotypes selon des critères établis en fonction d'une pesée des emplois ;

*Pour les structures rattachées à la CCN ACI*

- Vérifier la politique de classification et s'assurer que les évolutions de coefficient sont bien justifiées en fonction du travail réel, des compétences, ... (cf article 3 égalité entre les femmes et les hommes CCN ACI p.102).

### **Promotion**

- Mettre en place un processus de promotion fondé sur des critères objectifs (par exemple absence de considération de la situation familiale, ...) garantissant la non-discrimination et tenant compte des éventuels déséquilibres constatés dans le métier ou l'emploi concerné ;

*Pour les structures rattachées à la CCN ACI*

- Consolider les entretiens individuels annuels et triennaux. Dans le cadre de la gestion des carrières la CCN ACI impose la mise en place de deux entretiens auprès des salariés permanents : obligation d'organiser tous les ans un entretien annuel d'activité, et un bilan triennal de la situation professionnelle.

### **Articulation vie professionnelle et familiale**

- Mettre en place une charte « articulation des temps - droit à la déconnexion » dans laquelle il est important de rappeler qu'au-delà d'un droit à la déconnexion, il s'agit d'un véritable devoir de déconnexion en déterminant clairement les modalités de mise en œuvre en lien avec les nouvelles technologies et le télétravail et intégrer la question de la charge de travail pour permettre la déconnexion (y compris le travail hors connexion..) ;
- Revoir la prise en compte des temps de trajet entre les missions pour les salariés mis à disposition.

### **Formation**

- Garantir les mêmes droits à la formation pour les salariés à temps partiel en assurant la formation durant le temps de travail ;
- Former en interne les salariés en insertion sur les stéréotypes.

### **Conditions de travail**

- Assurer la prise en considération des conditions de travail et des risques sur tous les postes et notamment ceux occupés par un sexe en particulier (par exemple les CIP et les risques psycho-sociaux) ;
- Améliorer la communication autour des métiers en intégrant des photos de femmes et d'hommes pour représenter l'ensemble des métiers ;

*Pour les structures rattachées à la CCN ACI*

- Proposer l'ouverture d'un compte épargne temps aux salariés permanents. CCN p.62 article 9 « aménagement du temps de travail ».

### **Santé et sécurité au travail**

- DUERP : prise en compte spécifique des risques professionnels en fonction du sexe et

impliquer le service de santé au travail dans cette procédure ;

- Formaliser une procédure spécifique en matière d'agissement sexiste et harcèlement sexuel.

### **Embauche**

- Prescripteurs : Communiquer sur la capacité d'intégrer des femmes et des hommes dans tous les secteurs d'activité ;
- Recrutement : Retravailler l'ensemble des éléments de communication et de langage : notamment créer une offre d'emploi type et intégrer dans les offres d'emploi que la structure est attachée aux valeurs de l'égalité professionnelle.

### **Qualification**

- Adapter les postes en fonction du sexe ;
- Relever le niveau de qualification : former sur une évolution de poste supérieur ou un métier différent.



*Le projet est très concret et nous a permis de déconstruire certaines pratiques et surtout de les remettre en cause. Nous avons également trouvé des solutions concrètes à mettre en face.*



*Responsable de structure*

## **4. Le suivi et la valorisation des actions**

Une fois les domaines d'action adoptés, il faut en assurer la mise en œuvre sur le long terme afin de les valoriser. Il est possible d'organiser des temps d'échanges réguliers pour impliquer les salariés sur le sujet et les informer des évolutions.

Chaque action doit faire l'objet d'un suivi au travers des indicateurs sexués. Ils vont permettre d'évaluer l'action, de maîtriser l'ensemble de la démarche mais aussi aider à la prise de décision. Les indicateurs doivent être simples et facilement compréhensibles.

Selon certaines actions, il n'est pas forcément évident de créer des indicateurs quantitatifs, d'ailleurs on peut par la même occasion les extraire ou alimenter la BDESE.

Le suivi régulier du plan d'action permet d'impliquer continuellement tous les acteurs de la structure, n'hésitez pas à communiquer sur les objectifs fixés, les avancées des actions et surtout pensez à valoriser celles qui ont été concluantes.

**Exemple (voir annexe p.75) :**

### **Indicateurs de l'embauche**

- Evolution du pourcentage de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes ;
- Tableau d'évolution des recrutements en fonction du sexe et selon le secteur d'intervention ;
- Nombre de femmes et d'hommes ayant recours au télétravail.

## B. Le droit un outil en faveur de ma démarche égalité

### 1. Les obligations des structures

#### a. Les obligations générales applicables à toutes les structures

Quel que soit l'effectif de la structure, celle-ci doit respecter plusieurs principes :

**Non-discrimination**  
*C.trav., art.L.1132-1,*  
*C.pén., art.225-1 à 225-4.*

- **Discrimination directe** : Situation dans laquelle, au regard de son sexe une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans des situations comparables.
- **Discrimination indirecte** : Lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence entraîne ou est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe (femmes notamment).

**Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**  
*C.trav., art L.1142-1 et art.L. 3221-1 à L. 3221-10 et Traité FUE article 157.*

- **Prohiber**, dans le cadre de la relation salariale, toute mesure discriminatoire en raison du sexe ;
- **Remédier** à l'inégalité de fait entre les femmes et les hommes en permettant à l'employeur de prendre des mesures au bénéfice du sexe sous-représenté par le biais «d'actions positives».
- Assurer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

#### Systématiser l'approche « non genrée »



*Est-ce que je crée ou renforce des déséquilibres entre les femmes et les hommes avec cette décision ?*

#### b. Les obligations des structures de moins de 50 salariés

**Formuler et prendre des mesures visant à atteindre des objectifs liés à l'égalité professionnelle**  
*C.trav., art.L.1142-5.*

**Aucun document spécifique pour la formalisation de ces objectifs**  
*C.trav., L.1142-5.*

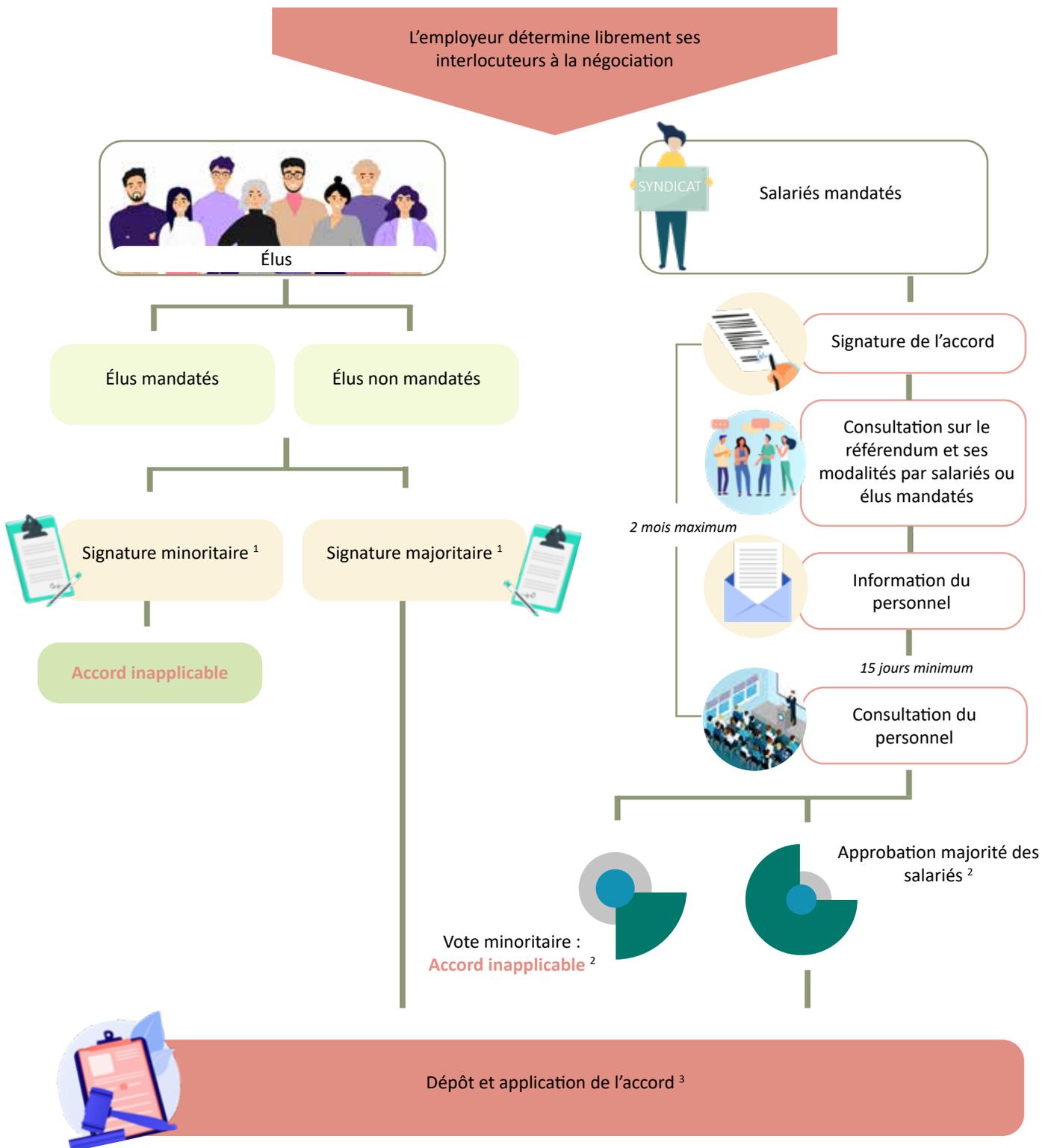


Si une structure de moins de 50 salariés est dotée de délégués syndicaux (*C.trav., art.L.2232-12*)  
➤ Négociation obligatoire chaque année, avec pour obligation soit d'être couverte par un accord collectif ou à défaut un plan d'action.

Pour assurer le respect de ces principes une analyse de la situation de la structure et la mise en place d'un plan d'action adapté sont des moyens à privilégier. Il peut également être envisagé de passer par la voie d'un accord selon des modalités spécifiques explicitées ci-contre.

Dans ce cadre, il est possible d'intervenir dans les 9 domaines d'action (cités en page 16). Dans la mesure où la structure ne dépasse pas le seuil de 50 salariés, l'employeur est libre de traiter tout ou une partie de ces domaines selon le rythme qu'il définit.

# Modalités de négociation sans DS dans les structures de 11 à moins de 50 salariés (C.trav., art.L.2232-23-1.)



1 : L'accord doit être signé par des élus du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (C.trav., art.L.2232-23-1.).

2 : L'accord conclu avec un salarié mandaté ou un élu titulaire mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (C.trav., art.L.2232-24 à L.2232-26 ; C.trav., art.D.2232-2 à D.2232-8.).

3 : À la DREETS et au conseil des prud'hommes.

### c. Les obligations des structures de plus de 50 salariés

**Obligation de constituer une base de données économiques et sociales et environnementales.**

*C.trav., art.L.2312-17 et L.2312-18 ;  
C.trav., art.L.2312-36.*

**Obligation de calculer et de publier avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année l'Index de l'égalité professionnelle.**

*C.trav., art.L.1142-8 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14.*

Sans délégués syndicaux (DS)  
Avec un CSE

**Obligation de conclure un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou à défaut de mettre en place un plan d'action annuel.**

*C.trav., art.L.2242-3.*

En cas de carence de CSE

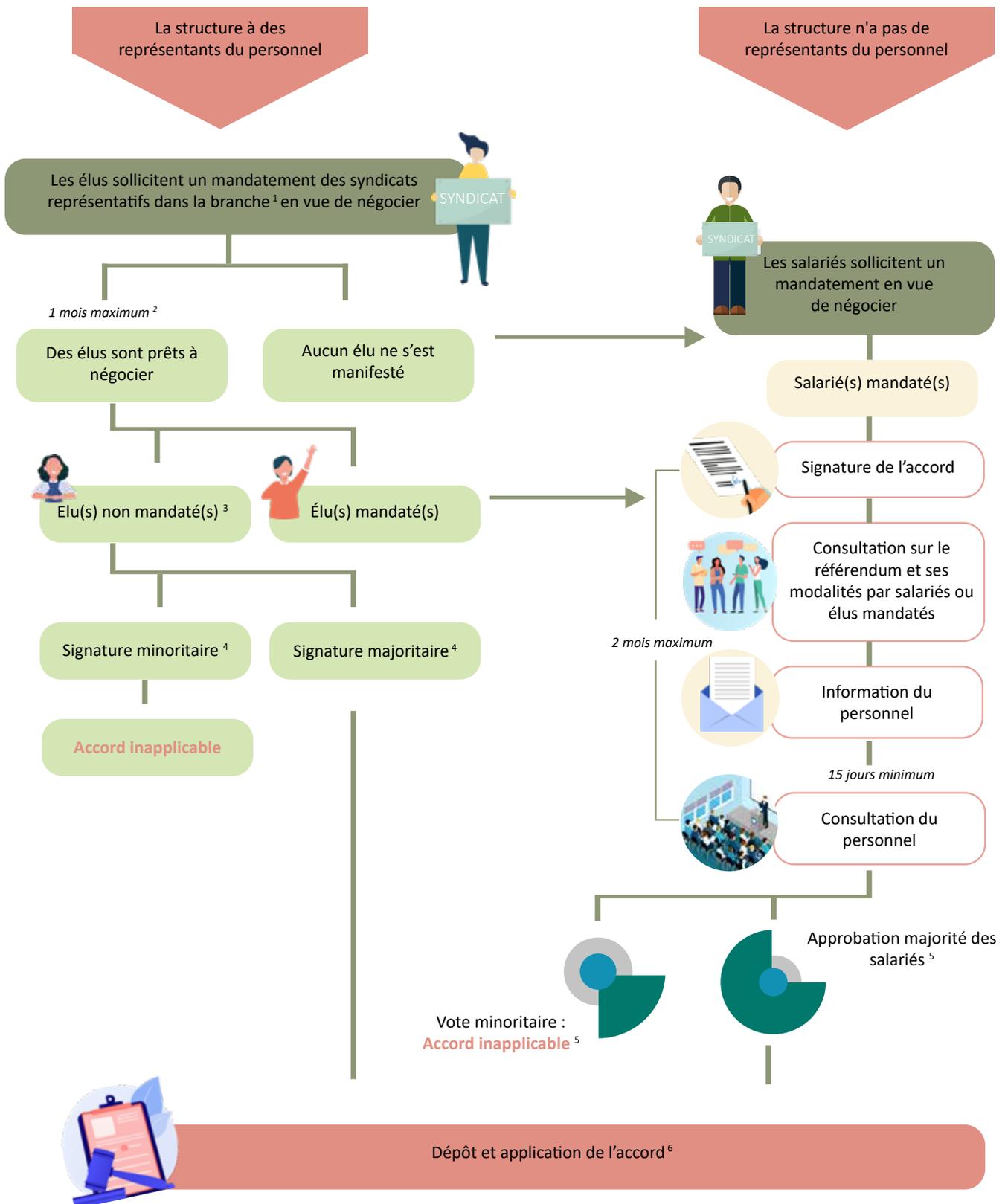
**Les structures de plus de 50 salariés sans DS ni CSE (PV de carence) doivent mettre en place un plan d'action par décision unilatérale pour une durée d'un an.**

*C.trav., art.L.2242-3.*

Les structures de plus de 50 et moins de 300 salariés, sans représentants de personnel, ni de délégués syndicaux, ne sont pas dans l'obligation de passer par la négociation d'un accord collectif. L'employeur peut procéder à la mise en œuvre d'un plan d'action directement<sup>36</sup> par décision unilatérale en privilégiant la concertation avec les différents acteurs de la structure. Dans ce cadre, 3 des 9 domaines d'action sont à traiter.

36 C.trav., art.L. 2242-8.

# Modalités de négociation sans DS dans les structures de plus 50 salariés (C.trav., art.L.2232-24 à L.2232-26.)



1 : S'il n'y a pas de syndicats représentatifs dans la branche, sollicitation des syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel.

2 : C.trav., art.L.2232-25-1.

3 : Si les élus ne sont pas mandatés, les sujets de négociations sont limités (C.trav., art.L.2232-25.).

4 : L'accord doit être signé par des élus du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (C.trav., art.L.2232-25.).

5 : L'accord conclu avec un salarié mandaté ou un élu titulaire mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ( C.trav., art.L.2232-24. à L.2232-26 ; C.trav., art.D.2232-2 et D.2232-8.).

6 : À la DREETS et au conseil des prud'hommes.

**L'égalité professionnelle constitue une négociation obligatoire**

Obligation de négocier un accord collectif. À défaut d'accord l'employeur peut procéder à la mise en œuvre d'un plan d'action.  
*C.trav., art.L.2242-8.*



Dans les structures avec des délégués syndicaux, il est possible de convenir de la périodicité des négociations pour une durée maximum de 4 ans. À défaut, la négociation doit être annuelle et portée sur 3 thèmes bien distincts (*C. trav., L. 2242-13*) :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.** Cette négociation porte (*C.trav., L.2242-17*) :

- o L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ;
- o Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- o Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- o Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- o Les modalités de définition d'un régime de prévoyance ;
- o L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
- o Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

- Pour les structures d'au moins 300 salariés mentionnées à l'article *L.2242-2 du Code du travail* une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

À défaut d'accord, l'employeur peut procéder à la mise en œuvre d'un plan d'action<sup>37</sup>. Dans ce cadre, 3 des 9 domaines d'action sont à traiter.

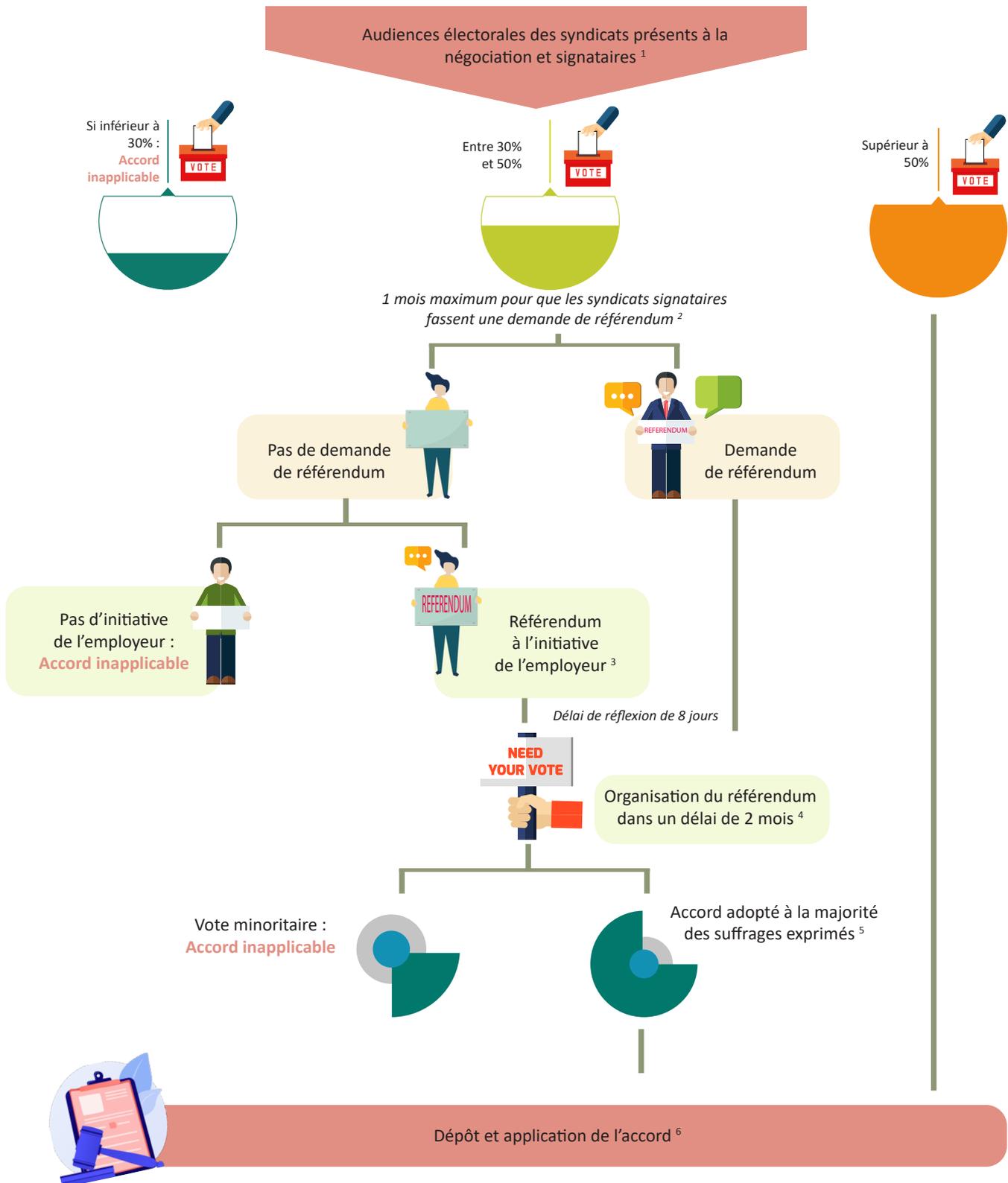
**Les structures d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou un plan d'action s'exposent à une pénalité financière pouvant s'élever jusqu'à 1 % de la masse salariale.**

*C.trav., art.L.2242-8.*

**Par ailleurs, elles peuvent être exclues de la procédure de passation des marchés publics CCP art.L.2141-4 ou de conclusion des contrats de concession CCP art.L.3123-4**

37 C.trav., art.L.2242-8.

# Conclusion d'un accord avec des délégués syndicaux dans la structure



1 : C.trav., art.L.2232-12. L'audience électorale des organisations syndicales se mesure par rapport aux suffrages exprimés au premier tour des dernières élections.  
 2 : Le délai court à compter de la signature de l'accord (C.trav., art.D.2232-12.).  
 3 : Si pas d'opposition des syndicats, l'initiative est possible même si le délai d'un mois est dépassé.  
 4 : Ce délai court à l'issue du délai de réflexion de 8 jours.  
 5 : Référendum à la majorité des suffrages exprimés selon les modalités prévues au Décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016.  
 6 : À la DREETS et au conseil des prud'hommes.

#### d. Les obligations spécifiques des structures de grande taille

##### Les structures d'au moins 250 salariés

Obligation de désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés permanents et en insertion en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.  
*C.trav., art.L.1153-5-1.*

##### Les structures d'au moins 300 salariés

L'accord collectif ou le plan d'action doit porter sur au moins 4 domaines d'action.

Au sein du CSE une Commission de l'égalité professionnelle doit être créée.  
*C.trav., art.L. 2315-56.*



##### **Commission obligatoire relative à l'égalité professionnelle** *(C.trav., art R.2315-28).*

Elle a pour mission de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Elle a notamment pour rôle d'assister le comité social et économique dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle (Index de l'égalité professionnelle, rapport de situation comparé, ...).

Le CSE reste libre dans le choix de sa composition ainsi que sur les règles de fonctionnement de la Commission de l'égalité (périodicité des réunions, modalités de convocation, remplacement des membres absents, nombre de membres...), seul le président de la Commission doit obligatoirement être membre du CSE (*C.trav., art.R.2315-28*).

## 2. Le contenu de l'accord ou plan d'action

---

Pour chacun des domaines d'action, il faut que l'accord collectif ou le plan d'action fixe des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre<sup>38</sup>.

De plus, certaines CCN peuvent imposer les domaines d'action obligatoires à traiter, comme celle des ACI qui précise les 4 domaines suivants :

- Recrutement et mixité professionnelle ;
- Rémunération effective et absence de différenciation en matière de déroulement de carrière ;
- Formation professionnelle ;
- Articulation vie professionnelle et vie privée.

D'autres peuvent aussi imposer des axes de travaux complémentaires comme celles des organismes de formation du 10 juin 1988 et l'accord du 23 avril 2020 relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes qui imposent l'organisation de différents travaux autour des principaux axes suivants :

- L'accès à l'emploi ;
- L'évolution professionnelle ;
- Le respect du principe d'égalité salariale ;
- L'amélioration des conditions de travail et d'emploi ;
- La conciliation des temps de vie ;
- La prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles.

La CCN impose le recueil de données chiffrées par sexe, cette collecte doit être réalisée annuellement sur :

- La répartition des effectifs salariés ;
- La rémunération annuelle brute moyenne en fonction des emplois et des niveaux de classification ;
- La nature du contrat de travail (CDI/CDD/CDDI/CDDU) ;
- Le temps de travail (temps plein/temps partiel selon qu'il est ou non inférieur à la durée minimale fixée par accord de branche/temps très partiel) ;
- Les tranches d'âge ;
- L'accès à la formation professionnelle ;
- L'accès à la mobilité et à la promotion professionnelle ;
- La prise de congé parental.

---

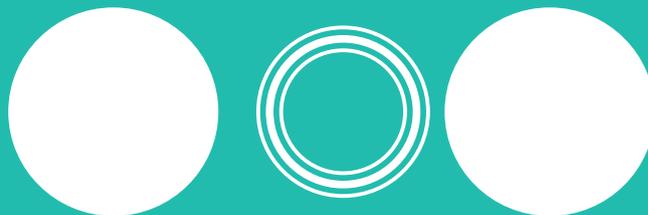
38 C.trav., art.R.2242-2.



---

DES ACTIONS A  
MENER AU-DELÀ  
DES STRUCTURES

---



## A. Un travail au niveau des branches

L'employeur doit assurer une égalité de rémunération entre tous les salariés quel que soit leur sexe, cette déclinaison du respect du principe d'égalité professionnelle laisse pour autant libre les parties au contrat de travail de fixer la rémunération du salarié (sous réserve de ne pas commettre de discrimination sexuelle, ni de porter atteinte au principe d'égalité de traitement).

Par ailleurs, l'employeur doit s'assurer que la rémunération soit identique pour des salariés placés dans une situation comparable, y compris quand les fonctions, les emplois, les postes sont différents. Il doit prendre comme référence le salaire minimum conventionnel à laquelle la structure est rattachée. En cas de non-rattachement à une convention l'employeur sera tenu d'appliquer les dispositions légales du Code du travail (salaire minimum de croissance SMIC).

Durant les investigations auprès des structures accompagnées, il a été mis en exergue que malgré le rattachement à une convention collective, il existe parfois une certaine incompréhension des disparités de salaire sur des fonctions différentes. Pour exemple, dans le cas des ACI, il a pu être établi que parfois les grilles de classification véhiculent des inégalités en termes d'avancement et d'évolution de carrière entre les permanents. Il semblerait qu'atteindre le dernier échelon pour les CIP est plus difficile que pour les encadrants techniques ce qui peut engendrer au fil des années une inégalité. Dans ce cas de figure, c'est le rattachement à la branche qui crée cette inégalité. Ce constat pousse à mener une réflexion sur un éventuel travail à effectuer au niveau des branches notamment sur la pesée des postes.

Il est possible pour les structures qui ne sont pas rattachées à une convention collective, d'établir leur propre classification des emplois afin d'instaurer une réelle politique de gestion et d'évolution des rémunérations sans inégalités, chaque salarié pourra se rattacher :

- À un emploi repère ;
- À un positionnement hiérarchique ;
- À un niveau de salaire ;
- À un parcours de promotion.

La classification des emplois se fait à partir d'un système de pesée des emplois pertinent. Cette méthode ne consiste pas seulement à se baser sur une classification donnée par une convention collective mais aussi à prendre la valeur réelle du travail et de constater la valeur salariale par rapport à celle-ci. Cette méthode se déploie de plus en plus dans les conventions collectives et tend même à devenir obligatoire, celle-ci va permettre :

- D'obtenir une cartographie précise de la structure ;
- D'obtenir une hiérarchie des fonctions et des emplois ;
- D'assurer la cohérence interne des pratiques et niveaux de rémunération ;
- De pouvoir objectiver et justifier les écarts de rémunération.



À ce sujet, la convention collective organisme de formation privé a récemment mis en œuvre un accord de classification. Depuis le 22 janvier 2020, les organismes ont 24 mois pour appliquer obligatoirement la nouvelle classification. La classification porte sur l'emploi occupé et non sur les compétences ou qualifications du salarié qui occupe l'emploi. Le défenseur des droits a également publié un guide pour effectuer une pesée des emplois de façon non discriminante<sup>39</sup>.

## B. Le rôle des réseaux

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une valeur commune à l'ensemble des réseaux membres de l'IRIAE HdeF. Savoir s'emparer de cet enjeu et mener des actions de manière collective, est un point essentiel sur lequel il faut travailler. Certains réseaux ont déjà mené des travaux conséquents sur le sujet. Voici les actions développées par les réseaux dans ce cadre :

- **La Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS) :**

<https://www.federationsolidarite.org/>

- o 3 vidéos en ligne « Logement et violences conjugales » : <http://urlr.me/N8ZfY> ;
- o 2 Webinaires : « Égalité professionnelle et lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail : quels leviers d'actions pour les SIAE ? » ;
- o Fiche pratique FAS – « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail » : <http://urlr.me/HpTw4> ;
- o Fiche pratique FAS – « Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » : <http://urlr.me/KdVLp>.

- **Chantier école :**

<https://www.chantierecole.org/>

- o «Lettre des acteurs n°77 dédiée à l'égalité» ;
- o Ca bouge en Champagne-Ardenne : <http://urlr.me/kw2bd> ;
- o Une première en Champagne-Ardenne : <http://urlr.me/2hTqw>.

- **COORACE :**

<http://www.coorace.org/>

- o Observatoire égalité auprès des adhérents : <http://urlr.me/nmRp6> ;
- o Guide « Lutter contre les discriminations dans les SIAE », 2020 : <http://urlr.me/MnBzR> ;
- o Lutte contre les discriminations : <http://urlr.me/rDTNL>.

- **URIOPSS :**

<https://www.uriopss-hdf.fr/>

- o Communiqué de presse : « L'égalité Femmes-Hommes, point de passage obligé d'une société plus juste » : <http://urlr.me/H285n> ;
- o Participation à l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ESS (2018) ;
- o Réflexion sur l'égalité professionnelle femmes/hommes : <http://urlr.me/V8j2c>.

Au-delà de ces actions, la suite du projet consistera à travailler de concert avec les réseaux membres pour apporter à leurs adhérents et aux SIAE de la région une expertise sur ces sujets et ainsi partager les bonnes pratiques et pistes d'améliorations liées à l'égalité entre les femmes et les hommes.

## C. Impliquer les partenaires

Pour atteindre l'égalité au sein des SIAE, il est indispensable d'embarquer tous les partenaires dans cette démarche au premier rang desquels figurent les prescripteurs et orienteurs. Si les SIAE peuvent dorénavant « s'autoprescrire » des candidats selon des critères et un diagnostic, les prescripteurs et orienteurs jouent toujours un rôle important pour acheminer les demandeuses et demandeurs d'emplois vers les SIAE.

Il est donc primordial que ces acteurs soient sensibilisés sur ces sujets. En effet, on peut craindre qu'il y ait involontairement une forme d'orientation des femmes vers les SIAE dont les fonctions supports sont genrées « féminin » et inversement pour les hommes.

Au-delà d'un travail de fond et de pédagogie sur le sujet, une des premières actions consisterait à communiquer auprès de ces derniers sur les capacités de la structure à accueillir aussi bien des femmes que des hommes sur l'ensemble des activités et sur le fait que seules les compétences prévalent. Evidemment, avant cette communication, la structure doit s'être assurée de sa capacité à accueillir les femmes comme les hommes sur tous les postes, ce qui suppose la mise en œuvre d'un plan d'action comme cela a été vu préalablement. Il peut être pertinent que les personnes en charge des prescriptions se rendent sur le lieu de travail et d'exécution des missions des salariés en parcours afin qu'elles prennent conscience de la réalité des tâches effectuées et de la capacité de la structure à intégrer des femmes comme des hommes sur tous les postes.

Pôle emploi est un partenaire connu des SIAE, c'est un opérateur engagé dans la mise en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers. Des actions communes peuvent facilement être envisagées.

Il serait également intéressant d'intégrer ces thématiques dans les dialogues de gestion avec les différents partenaires associés.

## D. La collaboration avec les organismes externes spécialisés



Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités (DREETS)



03 20 96 48 60



70 rue Saint Sauveur, 59022 Lille

La DREETS est un interlocuteur privilégié au niveau régional accompagné des Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarité pour les départements. Ces directions portent un ensemble de missions en matière de soutien à la compétitivité des entreprises, de développement de l'activité et de l'emploi, d'accompagnement des mutations économiques, de politique du travail, d'inspection du travail, de concurrence, de consommation et de répression des fraudes, mais également d'insertion sociale et professionnelle, pour accompagner les personnes en difficulté de l'hébergement d'urgence à l'insertion par l'activité économique jusqu'à l'emploi, de prévention et de lutte contre les exclusions, de protection des personnes vulnérables mais aussi d'intégration.

La Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE) met en œuvre la politique publique des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la région, en cohérence avec les orientations du gouvernement. La DRDFE coordonne le réseau déconcentré des déléguées départementales et travaille avec l'ensemble des services de l'État en région et l'ensemble des partenaires institutionnels, économiques et associatifs pour développer une approche intégrée et transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes.



<https://www.corif.fr/>

Le CORIF propose des formations et un accompagnement adapté à chaque structure sur les thèmes liés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de notre accompagnement, les structures ont pu bénéficier d'une formation afin de lutter contre les stéréotypes de genre. Cette formation a permis d'outiller les salariés permanents afin de transmettre les bonnes pratiques auprès des salariés en insertion. Le contenu de la formation a été adapté en fonction des besoins et objectifs de chaque structure.



Le CIDFF lutte contre les violences sexistes et sexuelles et propose plusieurs services notamment des formations pour traiter du harcèlement des violences conjugales et des agissements sexistes en entreprise.



<https://defenseurdesdroits.fr/>

Dans le cadre de ses missions de la lutte contre les discriminations le défenseur des droits a mis à disposition un panel d'outils relatifs à l'égalité professionnelle, comme par exemple le « Guide pour un recrutement sans discrimination » qui nous a permis d'élaborer la procédure liée au recrutement.

# CONCLUSION

---

*Si les constats sont établis, notamment sur le plan macroéconomique, en matière d'inégalité et de discrimination, s'il est même possible de quantifier l'impact de ces inégalités, notamment sur les indicateurs de croissance<sup>40</sup>, ces inégalités persistent malgré toutes les attentions du Législateur.*

*En cela, la question de l'égalité professionnelle reste malencontreusement perçue comme un sujet en soi, parfois second, à traiter de manière déconnectée des grands enjeux identifiés par les employeurs et les négociateurs dans les branches et les entreprises.*

*Or, nous militons ici pour embarquer cette question, dans le cadre d'une approche systémique qui convoque les questions économiques, sociales, voire sociétales.*

*Au-delà de la responsabilité de l'employeur pleine et entière, ce dernier est souvent préoccupé par la simple mise en conformité avec les textes, qu'il peut vivre comme autant de contraintes, de contraintes supplémentaires, de tracasseries administratives, sans en apprécier les potentialités. Si la performance économique d'un pays est limitée par ces inégalités et ces discriminations persistantes, c'est qu'elle trouve nécessairement leur source dans des dysfonctionnements récurrents, parfois peu apparents au sein même des entreprises, dysfonctionnements qui trouvent refuge dans nos représentations, souvent considérés comme des incontournables, sur lesquels nous n'aurions peu de recours. Pourtant, agir sur ces constats, c'est faire de l'égalité un fer de lance, un axe structurant transversal de tout projet d'entreprise. D'un sujet connexe, il doit devenir ainsi central.*

*Poser un regard lucide sur ce sujet permet de mettre au débat les questions relatives à la santé, aux conditions de travail, à la rémunération du travail monétaire mais aussi symbolique et devient alors le grain à moudre du dialogue social au sein des instances dédiées comme un CSE mais également dans toutes les initiatives qui permettent de débattre autour du travail : les tours de main, les compétences mobilisées, les difficultés rencontrées dans la réalisation de l'activité... Ainsi, si l'employeur exerce une responsabilité pleine et entière, cette approche du sujet permet de mobiliser les parties prenantes de l'entreprise et les mettre en capacité de trouver les solutions les plus adaptées pour éradiquer les inégalités constatées.*

*La question de l'égalité permet de mettre au cœur des délibérations la question du travail. Ce sujet n'est pas anodin pour les structures en charge de l'insertion professionnelle. En effet, ces dernières ont toujours couru le risque d'être instrumentalisées par les services de l'État, (voire les « tutelles ») qui considèrent parfois trop souvent les SIAE comme de simples instruments d'une politique publique, oubliant leur caractère original et originel. En effet, les SIAE qui remplissent une mission d'inclusion sociale, réalisent cette dernière en tant qu'acteurs économiques, contributeurs des politiques locales d'aménagement et de développement du territoire. Cette instrumentalisation est d'autant plus violente si les prescripteurs sont préoccupés par les tensions et les pénuries de main d'œuvre qui refont surface dans le débat public actuel.*

---

40 Selon le rapport de France Stratégie : « le coût économique des discriminations », septembre 2016, serait évalué entre 3 et 14 % du PIB.

*La question de l'égalité permet de sortir de l'ornière du tout emploi et permet de se saisir d'un sujet à plus forte valeur ajoutée qu'est le travail. En effet, se centrer exclusivement sur la question de l'emploi revient à réduire le sujet à l'accès à l'emploi, faire que les métiers soient accessibles indépendamment du genre, noble sujet, mais pour autant limité. Les inégalités ne se manifestent pas exclusivement à l'accès à l'emploi mais tout au long d'un parcours, auprès duquel, il convient d'agir. Créer les conditions favorables à l'expression des controverses, au sein d'espaces sécurisés, permet de dépasser les constats, agir pour les corriger et crée de la compétence collective pour repenser le travail, le sens de ce dernier et sa contribution à un projet social qui dépasse les frontières de l'entreprise et faire des SIAE, non plus un instrument mais un acteur de ces questions sur des territoires bien souvent démunis pour aborder ces problématiques. Toute l'ambition du guide se résume ici.*



*Jean-Marie Laneyrie, directeur du cabinet Rhizome.*

## Discrimination

Une discrimination est une atteinte directe aux droits de l'Homme. De manière générale, une discrimination consiste en un traitement défavorable et injustifié en lien avec un critère qui ne peut servir de fondement à une décision défavorable (les critères figurent dans une liste exhaustive mais évolutive).

## Discrimination directe

Une discrimination directe se produit lorsque, en lien avec un des critères sur la base duquel il est interdit de prendre une décision, une personne est traitée de manière moins favorable, dans une situation comparable (pas seulement identique), qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été ou ne le serait.

## Discrimination indirecte

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition (une norme) ou une pratique de l'entreprise, neutre en apparence, entraîne ou est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes relevant d'un critère par rapport à d'autres personnes. A moins que l'employeur ne puisse prouver que cette norme, cette pratique est objectivement justifiée par un but légitime (pertinence) et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés (proportionnalité).

## Égalité

Principe selon lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, doivent être traitées de la même manière et peuvent bénéficier des mêmes droits. Dans la Cité, il s'agit du principe constitutionnel d'égalité devant la loi.

## Égalité de traitement

Dans l'entreprise, en application du principe d'égalité de traitement, l'employeur doit assurer le traitement égal des salariés qui sont dans une situation identique au regard d'un avantage.

## Mixité

On parle de métier « genré » quand un sexe est sous représenté dans une catégorie de métier. Un secteur est considéré comme mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60 %.

## Parité

Représentation des femmes et des hommes à égalité dans les institutions à 50-50. Dans les élections professionnelles dans les entreprises (CSE), les listes de candidats doivent prévoir une répartition des femmes et des hommes proportionnelle à leur nombre (dans chaque collège).

## Prévention primaire

Il s'agit d'une démarche qui part du travail réel, la manière dont s'exerce l'activité, en vue d'évaluer les risques

auxquels sont confrontés les salariés afin d'agir le plus en amont possible pour préserver et développer la santé. Il s'agit d'une action de suppression ou réduction des risques identifiés dans le travail réel, évalués à partir de la manière dont s'exerce l'activité, action le plus en amont possible pour préserver et développer la santé. Cette démarche qui mobilise le registre du dialogue, entre les différentes parties prenantes, et qui s'ouvre à l'environnement de l'entreprise (branche, secteur, territoire, préventeurs...) est partie intégrante de la stratégie de développement de l'entreprise. Elle impacte ainsi tous les registres stratégiques de l'entreprise, son organisation, son management et fait de la santé un levier de sa performance.

### **Ségrégation professionnelle**

Concentration de femmes ou d'hommes dans un secteur donné. (Cf. Plafonds de verre et parois de verre)

### **Sexisme**

Regroupement à la fois des croyances, propos, gestes, comportements ou pratiques injustifiées entre les personnes en raison de leur sexe.

### **Stéréotype**

En sciences humaines, un stéréotype désigne l'image habituellement admise et véhiculée d'un sujet dans un cadre de référence donné ; cette image peut être négative, positive ou autre, mais elle est souvent caricaturale.

# TABLE DES ABRÉVIATIONS

---

<b>ACI</b>	Atelier Chantier d'Insertion
<b>AI</b>	Association Intermédiaire
<b>ANACT</b>	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
<b>ARS</b>	Agence Régionale de Santé
<b>BDESE</b>	Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales
<b>BTP</b>	Bâtiment de Travaux Publics
<b>BIT</b>	Bureau International du Travail
<b>CCN</b>	Convention Collective Nationale
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDDI</b>	Contrat à Durée Déterminée d'Insertion
<b>CDDU</b>	Contrat à Durée Déterminée d'Usage
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CHRS</b>	Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
<b>CIDFF</b>	Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
<b>CIP</b>	Conseiller en Insertion Professionnelle
<b>CNAM</b>	Conservatoire National des Arts et Métiers
<b>CNAMTS</b>	Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés
<b>COORACE</b>	Comités et Organismes d'Aide aux Chômeurs par l'Emploi (fédération nationale et/ou réseaux régionaux)
<b>CORIF</b>	Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'égalité femmes-hommes
<b>CSE</b>	Comité Social et Économique
<b>CSP</b>	Catégorie Socio Professionnelle
<b>DRDFE</b>	Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
<b>DREETS</b>	Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
<b>DS</b>	Délégué Syndical
<b>DSN</b>	Déclaration Sociale Nominative
<b>DUERP</b>	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
<b>EHPAD</b>	Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
<b>EI</b>	Entreprise d'Insertion
<b>ESS</b>	Économie Sociale et Solidaire
<b>ETP</b>	Équivalent Temps Plein
<b>ETTI</b>	Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion
<b>FAS</b>	Fédération des Acteurs de la Solidarité
<b>HdeF</b>	Hauts-de-France
<b>IAE</b>	Insertion par l'Activité Économique
<b>IRIAE</b>	Inter Réseaux de l'Insertion par l'Activité Économique
<b>INSEE</b>	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>PV</b>	Procès-Verbal
<b>SIAE</b>	Structure d'Insertion par l'Activité Économique
<b>SMIC</b>	Salair Minimum de Croissance
<b>SPST</b>	Service de Prévention et de Santé au Travail
<b>SST</b>	Service de Santé au Travail
<b>TAM</b>	Techniciens Agents de Maitrises
<b>TMS</b>	Trouble Musculo Squelettique
<b>UES</b>	Unité Économique et Sociale

# RESSOURCES

## Ouvrages

- MINÉ (M.), *Le droit du travail en pratique*, Eyrolles, 31ème édition, coll. « Le grand livre », 2022/2023, 826 p.
- LEMIERE (S.) & SILVERA (R.), *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes ; de nouvelles pistes vers l'égalité salariale*, Documentation Française, coll. « Etudes Et Recherches », juin 2010, 139 p.

## Textes juridiques

### *Conventions internationales (ratifiées par la France et applicables en France)*

- Convention n° 100 de l'OIT, sur l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, 1951.
- Convention de l'ONU, sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), 1979.

### *Directives de l'Union Européenne*

- Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, article 5 §1.
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

### *Lois*

- Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, *J.O.* du 24 décembre 1974.
- Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, *J.O.* du 14 juillet 1983.
- Loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes, *J.O.* n° 169 du 23 juillet 1992.
- Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le code du travail et le code de procédure pénale, *J.O.* n°257 du 4 novembre 1992.
- Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, *J.O.* n°108 du 10 mai 2001.
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art. 1 : *J.O.* 28 p. 8801.
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, *J.O.* n°0205 du 6 sept. 2018.
- Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J.O.* n°0178 du 3 août 2021.

### *Décrets*

- Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, *J.O.* n°0158 du 9 juillet 2011.
- Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail, *J.O.* n°0007 du 9 janvier 2019.

## Jurisprudence

### *Discriminations directes et indirectes entre les femmes et les hommes*

- CJUE 18-11-2020, C-463/19 : Constitue une discrimination directe à l'égard des hommes tout bénéfice d'un congé supplémentaire accordé aux femmes « en leur seule qualité de parent ». La CJUE admet une différence de traitement entre pères et mères si le congé protège la maternité à condition que ce congé vise « la protection des travailleuses » au regard « des conséquences de la grossesse ».
- Cass. Soc. 6-6-2012 n° 10-21.489 : Une discrimination indirecte en raison du sexe est constituée dans le cas où une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe donné par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires ; une telle discrimination est caractérisée lorsque la mesure affecte une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe.

### *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale*

- Cass. soc.16-17-2010, PBR,StéTMSc/MmeB: L'égalité de rémunération s'applique à des personnes qui effectuent un travail de valeur égale dans des fonctions différentes (une Responsable des ressources humaines et un Directeur des affaires financières).
- CJCE 28-11-1993, PamelaEnderby: Une procédure de négociation collective ne peut justifier une discrimination entre femmes et hommes relevant de professions différentes (orthophonistes et pharmaciens) mais effectuant un travail de valeur égale.
- CJCE 03-06-2021, Tesco Stores Ltd: Application du principe d'égalité de rémunération entre travailleuses et travailleurs employés dans des établissements différents de la même entreprise.
- Cass. soc. 16-12-2008, AFPA C/Mme O n°06-45.262: Une salariée, pour laquelle une promotion a été envisagée par l'employeur, ne peut se voir refuser celle-ci en raison de la survenance d'un congé de maternité ; la différence de diplôme ne justifie pas une différence de rémunération entre femmes et hommes.
- A de Riom, 16-01-1995: Une différence de rémunération doit être justifiée par l'employeur en fonction de critères objectifs en ce qui concerne la valeur du travail effectué, notamment le caractère pénible des tâches accomplies, par les femmes et par les hommes ; à défaut de preuve par l'employeur d'une différence de valeur du travail, la discrimination sexuelle est établie et les femmes obtiennent l'égalité de rémunération avec les hommes.
- Cass. soc. 16-07-1998 n° 90-41.231 : le principe d'égalité de traitement européen s'oppose à une réglementation nationale qui prive une femme du droit d'être notée et, par voie de conséquence, de pouvoir profiter d'une promotion professionnelle par suite d'une absence de l'entreprise en raison d'un congé de maternité.
- CJCE 16-6-1999 aff.218/98 : Ne s'oppose pas au principe d'égalité de rémunération le versement d'une allocation forfaitaire aux seules travailleuses qui partent en congé de maternité, dès lors que cette allocation est destinée à compenser les désavantages professionnels qui résultent pour ces travailleurs de leur éloignement du travail.

### *Harcèlement sexuel*

- Cass. soc. 17-05-17 n° 15-19.300 : Un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel.
- CA d'Orléans 07-02-2017 : Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visé, la victime subit les provocations et blagues obscènes.
- Cass 24-09-2008 n°06-46.517 : Le harcèlement sexuel caractérise une faute grave justifiant le licenciement.

## Rapport

- Commission Egalité femmes hommes, Rapport triennal 2021-2024 « l'égalité femmes-hommes dans l'ESS » du 19 octobre 2021 au Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire, p.42-43.

## Études DARES

- BRIARD (K.), Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ?, Dares, coll. « Document d'études », n°234, juillet 2019, 75 p.

- ARGOUARC'H (J.), CALAVREZO (O.), Répartition des hommes et des femmes par métier. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans, Dares Analyses, n°79, 12/2013.

## Webographie

### Site officiel du Ministère du Travail

- Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion :
  - o <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>
  - o L'Index de l'égalité professionnelle directement en ligne du Ministère du Travail pour vous aider à faire votre calcul et faire votre déclaration auprès de la DREETS : <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>
  - o Formation MOOC en ligne : <https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/tout-savoir-sur-lindex-de-legalite-professionnelle-femmes-hommes/>
  - o Guide égalité TPE PME 2021 : [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide\\_egalite\\_tpe\\_pme\\_2021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egalite_tpe_pme_2021.pdf)
  - o Kit « agir contre le sexisme au travail » du Conseil de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

### Autres

- ANACT : L'ANACT aide les structures à mettre en place des actions en faveur de l'égalité. Plusieurs outils ont été créés afin de faciliter les structures dans cette démarche.
  - o Kit méthodologique : <https://www.anact.fr/realiser-son-diagnostic-egalite-professionnelle>
  - o Jeu pédagogique : <https://www.anact.fr/les-essentiels-ega-pro>
  - o Webconférence : <https://paca.dreets.gouv.fr/Negocier-l-egalite-professionnelle-la-place-de-l-index-dans-le-diagnostic>
  - o Playlist de vidéos : <https://www.anact.fr/cas/tpe-parler-du-travail-pour-comprendre-les-enjeux-et-agir-efficacement>
- o Quiz «Égalité professionnelle & conditions de travail» : <https://www.anact.fr/node/11523/take>
- CNAMTS : Cnamts - statistiques globales et par CTN sur les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles : [www.risquesprofessionnels.ameli.fr](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr)
- Commission Européenne, 2014 <https://www.wikigender.org/fr/?s=La+s%C3%A9gr%C3%A9gation+professionnelle+femmes-hommes+>, consulté le 8 novembre 2021.
- INSEE : « Chômage selon le sexe et l'âge données annuelles de 1975 à 2020 », <https://www.insee.fr/statistiques/2489498>.
- Cabinet Rhizome -DRT : Guide-repères à l'attention des négociateurs « L'Égalité de Rémunération entre les femmes et les hommes : Enjeux et Perspectives pour la Négociation Collective », novembre 1997.
- Harcèlement sexuel : <https://www.avft.org/>

### Applications

- L'application interactive intitulée SOFIE (Système d'Observation sur les Femmes et d'Information sur l'Emploi) : mise en ligne par l'Observatoire des territoires en mars 2019, qui permet de voir par département et par établissement public de coopération intercommunale (EPCI) les difficultés d'accès à l'emploi des femmes selon les territoires : <https://observatoire-territoires.github.io/SOFIE-2.0/>
- Akto a conçu avec le Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations une application « 1001 Égalités » pour sensibiliser, aider à reconnaître et agir contre les agissements sexistes et de harcèlement sexuel au travail : <https://play.google.com/store/apps/details?id=fr.unilearn.egalites&hl=fr&gl=US>

Pour retrouver l'ensemble des annexes, vous référez au document «Annexe» fourni avec ce guide.

Nous attirons votre attention sur le fait que l'ensemble des documents présentés en annexe sont soit généraux, soit des exemples tirés d'un travail spécifique mené avec des structures lors de la phase d'expérimentation. Ils ont uniquement vocation à vous inspirer et éventuellement à vous orienter dans vos démarches. Ils nécessitent forcément une analyse et une adaptation aux spécificités de chaque structure.



## Annexes mentionnées dans le guide

---

### L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES SIAE : UN CONSTAT GLOBAL

- |    |                                     |   |
|----|-------------------------------------|---|
| 1. | Données Pôle Emploi Hauts-de-France | 5 |
|----|-------------------------------------|---|

### AGIR POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- |     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | Fiche accompagnement                                 | 6  |
| 2.  | Fiche diagnostic                                     | 10 |
| 3.  | Fiche Index de l'égalité professionnelle             | 28 |
| 4.  | Exemple de calcul Index de l'égalité professionnelle | 39 |
| 5.  | Questionnaire entretiens avec les acteurs            | 42 |
| 6.  | Analyse diagnostic                                   | 44 |
| 7.  | Exemple de synthèse d'un diagnostic                  | 45 |
| 8.  | Exemples d'actions par domaines                      | 47 |
| 9.  | Propositions d'actions                               | 52 |
| 10. | Proposition de contenu du plan d'action              | 75 |



# Trames complémentaires

## CLASSIFICATION

Fiche employeur - responsable - préparer au mieux l'entretien professionnel	89
Entretien professionnel fiche employeur salarié	91
Fiche salarié - préparer au mieux son entretien professionnel CCN ACI	98
Fiche entretien annuel activité employeur	99
Fiche entretien annuel activité salarié	104
Fiche de poste- fiche rome	109

## RECRUTEMENT

Guide de recrutement	113
----------------------	-----

## COMMUNICATION

Communication utilisateurs	132
Communication prescripteurs	135
Charte d'accueil	136

## SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Grille de questionnement pour l'élaboration du DUERP	137
--	-----

## PROCÉDURE HARCÈLEMENT

Procédure employeur référent CSE	140
Procédure témoin salarié permanent	154
Victime Harcèlement	159
Fiche signalement agissement sexiste, harcèlement	161
Fiche témoignage agissement sexiste, harcèlement	163
Numéros utiles à contacter	164
Affiche Harcèlement	165



# IRIAE

## L'Insertion par l'Activité Économique en Hauts-de-France



### Inter Réseaux de l'Insertion par l'Activité Économique en Hauts-de-France

Siège social :

53-55 rue Jean Jaurès- LT6- Bât.A – 59000 LILLE

Adresse de gestion :

17 rue Mathias Sandorf – 80440 BOVES

Antenne :

CABEP 18 boulevard Léon Blum – 02100 SAINT QUENTIN

03 22 66 67 60

contact@iriaehdf.com



Les actions de l'IRIAE Hauts-de-France sont cofinancées par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel « Emploi et Inclusion » 2014-2020

