

Guide pratique du militant

Syndiquer encore plus de femmes à la CGT



La parité sur les listes aux élections professionnelles, une opportunité pour syndiquer les femmes



Vous négociez ou renégociez votre accord égalité F/H ou avenant triennal



Votre employeur met en place un plan d'action



Sommaire

Editorial.....	3
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : une aspiration primordiale des salarié-e-s	4
Connaitre et comprendre les obligations de l'employeur en matière d'égalité professionnelle pour construire notre démarche syndicale	5
Obligations de l'employeur : Une démarche en deux temps	6
Le plus important reste le combat syndical.....	8
De la théorie à la pratique.....	9

Annexe 1 :

Consultation des salariées : exemple d'enquête	11
--	----

Annexe 2 :

les critères inventés par la CGT SNECMA.....	12
--	----

Annexe 3 :

Informations obligatoires au Comité d'Entreprise	14
--	----

Editorial

Dans la loi du 17 août 2015 apparaît l'obligation de présenter des femmes sur les listes aux élections professionnelles, proportionnellement à leur présence parmi les électeurs de chaque collège.

La brochure que vous tenez dans les mains permet de travailler le déploiement de votre syndicat vers les femmes et notamment vers les Ingénieures, Cadres et Techniciennes (ICT) puisque syndiquer une femme ICT, c'est aussi syndiquer une ICT.

Dans cette brochure, nous décrivons une démarche qu'un syndicat pourrait mener, nous donnons des exemples qui ont marché ailleurs et nous donnons la liste des informations dues par l'employeur au Comité d'Entreprise.



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Une aspiration primordiale des salarié-e-s

Le baromètre annuel de la CGT sur l'image des syndicats et les besoins des salariés révèle chaque année que l'Egalité Professionnelle est une préoccupation importante des salarié-e-s. Ce résultat s'amplifie encore lors de sa dernière édition en novembre 2015. Les salariés et les Français pensent que ce sujet revendicatif permettrait d'obtenir rapidement des avancées concrètes.

Le baromètre montre également que la CGT est moins crédible sur ce sujet que sur des sujets plus classiques (salaire, temps de travail...). C'est pourtant une préoccupation de nombreux syndicats qui ne sont actuellement pas en mesure de présenter des femmes sur leurs listes. C'est une formidable occasion de syndicalisation de nos collègues, de féminiser nos syndicats et d'amener de la mixité sur nos listes électorales. L'obligation au 1^{er} janvier 2017, de présenter des femmes par collèges en proportion des effectifs de l'entreprise, doit être anticipée le plus rapidement possible et doit nous permettre de mieux nous adresser aux femmes.

Un principe : la non-discrimination

Le Code du Travail (L.1132-1) énonce clairement qu'il est interdit de prendre en compte certains critères (sexe, adhésion syndicale, couleur de peau, orientation sexuelle...) pour prendre des décisions en matière de rémunération, de promotion professionnelle, de formation professionnelle, d'embauche, etc. C'est ce qu'on appelle le principe de non-discrimination.

Seule est acceptée la démarche visant à compenser les inégalités entre les hommes et les femmes dans le cadre d'accords « Egalité Professionnelle » ou des plans de réduction des inégalités professionnelles (L.1143-1 et suivants).

Il ne faut pas confondre «discrimination» et «différence de traitement» (L.1133-1 et suivants). La différence de traitement est acceptée si elle traduit une réalité professionnelle. Un salarié (homme ou femme) peut avoir une ascension plus rapide qu'un autre salarié (homme ou femme) si l'entreprise est en mesure de justifier de son choix sur des critères professionnels.

Connaître et comprendre les obligations de l'employeur en matière d'Egalité Professionnelle pour construire notre démarche syndicale

Démarche syndicale et appuis juridiques

Le syndicat doit débattre et décider de sa stratégie pour mener la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes. Cela ne peut se faire qu'en rencontrant les femmes de l'entreprise. Nous avons déjà observé plusieurs méthodes efficaces, comme par exemple faire une enquête auprès des collègues féminines sur les freins et les accélérateurs des augmentations de salaires et des promotions. Un autre exemple est le rappel fréquent des obligations de l'employeur sur l'égalité professionnelle.

L'objectif syndical que nous proposons ici est d'établir des listes de «contacts» parmi les salariées de l'entreprise afin d'informer les femmes des actions du syndicat (des modèles sont disponibles en contactant ufict@ftm-cgt.fr ou sur le réseau social [Syndicoop.fr](https://syndicoop.fr), interne à la CGT). L'efficacité maximale passe par le retour sur le terrain : le « poste à poste », la discussion à la machine à café, ou lors des activités sociales et culturelles... d'autres sont encore à inventer !

Il est très important d'impliquer les femmes de l'entreprise dans nos initiatives, c'est la meilleure façon de les rapprocher de notre organisation tout en les défendant le plus efficacement possible. Il s'agit de cette façon non seulement de les informer de notre démarche, mais aussi de préparer une action collective organisée. La syndicalisation doit aller de pair avec cette démarche revendicative.

Obligations de l'employeur : Une démarche en deux temps

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur doit établir dans un premier temps un diagnostic de la situation des femmes dans l'entreprise en produisant le Rapport des Situations Comparées (RSC).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit aussi un certain nombre d'informations au Comité d'Entreprise contenues dans l'article R.2323-9 du Code du Travail (voir à la fin de ce document). Le RSC ou la liste des informations dues doit être accessible dans la base de données économique et sociale - BDES (articles L.2323-8 et L.2323-9).

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la partie négociation a lieu dans un second temps (L.2242-9). Elle doit mener à un accord collectif visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes (L.2242-8). Si aucun accord n'est conclu, l'employeur établit de façon unilatérale un plan d'action dont le Comité d'Entreprise est informé. Pour la partie négociation, nous conseillons d'appuyer la stratégie syndicale sur l'implication des salariées dans la défense de leurs droits, reconnus notamment dans les articles du code du travail : R.2242-2 ; L.2242-1 à 2 ; L.2242-8 à -10 ; L.2323-17 (2°), R.2323-1-12 et R.2323-8 et 9. Vous trouverez ci-après les commentaires sur cette démarche et des extraits des articles du code du travail en fin de ce guide.

1|Diagnostic

L'employeur doit d'abord communiquer des informations aux élus et mandatés (CE, DS et CHSCT) pour faire le diagnostic de la situation dans l'entreprise. Cette information prend la forme d'un Rapport des Situations Comparées (RSC) dans la base de données économique et sociale (BDES).

Nous vous invitons à vérifier le contenu du RSC : il doit contenir tous les indicateurs indiqués par le Code du Travail R.2323-12 (entreprises de plus de 300 salariés) et R.2323-9 (entreprises de moins de 300 salariés).

Cette vérification est très importante puisque ce sont plutôt les chiffres « sensibles » que l'employeur aura tendance à « oublier » de publier. Ces informations permettent de savoir où sont les femmes dans l'entreprise, dans quels métiers, à quelles classifications, à quel salaire, etc. Il compare la situation des femmes à celle des hommes.



2|Négociation

a) L'article L.2242-9 indique le montant des pénalités si l'entreprise (> 50 salariés) n'a pas négocié et signé un accord sur l'égalité professionnelle ou à défaut mis en place un plan d'action consultable. La pénalité peut se monter à 1% de la masse salariale. Ceci est donc la preuve du caractère obligatoire de cette négociation pour réduire les inégalités dans l'entreprise.

b) L'accord collectif fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant au moins sur 3 domaines (entreprises de moins de 300 salariés) et sur au moins 4 domaines (entreprises de plus de 300 salariés) (R.2242-2).

c) Ces objectifs de réduction des inégalités doivent être chiffrés. La rémunération effective doit nécessairement faire partie des critères retenus dans l'accord collectif (R.2242-2).

d) Le suivi annuel de l'accord est obligatoire (L.2242-1 ; -2 et -8 à -10). De la sorte, on peut, d'année en année, observer la réduction (ou non) des inégalités entre les hommes et les femmes. Cet aspect est central : les leviers contenus dans le Code du Travail sont puissants, utilisons les !

Si l'Accord ne respecte pas ces obligations légales, il est possible de demander à la DIRECCTE de ne pas l'enregistrer en motivant la demande. C'est l'occasion de demander la réouverture des négociations. Cette démarche a déjà fonctionné plusieurs fois dans différentes entreprises (exemple de lettre disponible sur demande à ufict@ftm-cgt.fr).

Le plus important reste le combat syndical

Le combat pour l'Egalité ne peut se gagner sans la participation des salarié-e-s concerné-e-s. Demander l'application de la loi, c'est bien. Le faire avec les salarié-e-s réclamant leur dû sera plus démocratique et surtout plus efficace.

Nous insistons fortement sur la démarche d'implication de tout le syndicat : il convient de communiquer sur le sujet le plus largement possible, et surtout rencontrer les femmes de l'entreprise pour les consulter. Cela permet de créer un rapport de forces durable et créatif qu'on n'a pas en demandant uniquement l'application de la loi. Cela permet aussi d'accroître le nombre de ses sympathisantes et adhérentes CGT dans l'entreprise.

De la théorie à la pratique

Pourquoi ne pas commencer par faire une enquête auprès des femmes de l'entreprise sur leur ressenti et leurs préoccupations professionnelles ? A la sortie du restaurant d'entreprise, devant les machines à café, à l'entrée de l'entreprise,... Nous proposons ci-après un questionnaire type que chaque syndicat peut adapter aux réalités de son entreprise. Cette procédure permet de :

- ✓ Montrer aux collègues que la CGT s'intéresse à ce sujet (les études montrent que la CGT n'est pas automatiquement associée à la lutte pour l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'esprit du public) ;
- ✓ Obtenir des contacts, des discussions avec des personnes intéressées par la démarche. On peut faire une liste de diffusion par courriel par exemple pour les informer de réunions ou d'actions organisées par la CGT ;
- ✓ Obtenir des informations sur les préoccupations concrètes des collègues femmes : salaire ? Carrière ? Temps de travail ? Equilibre vie privée/vie professionnelle ? Lorsqu'on connaît ces préoccupations réelles de nos collègues, on peut y répondre plus efficacement.



Les critères mesurables sont à construire pour négocier un accord d'entreprise **(comme ce fut le cas de celui de la SNECMA, signé par la CGT)**

La loi oblige l'employeur à choisir 3 ou 4 sujets parmi les 9 proposés par la loi (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et de santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle).

La rémunération effective est un sujet obligatoire parmi les 3 ou 4 sujets (R.2242-2). Des critères chiffrés permettent de suivre l'évolution de la situation d'année en année. Il faut les construire, c'est au syndicat de les proposer, les directions, trop souvent, évitent soigneusement de proposer des critères pertinents.

La CGT SNECMA a fait un travail de construction de ces critères «clairs, précis, et opérationnels» par exemple : l'écart entre la rémunération des femmes Ingénieurs et Cadres par rapport à la moyenne de la catégorie dans les niveaux de classification (positions I-II, IIIA, IIIB, IIIC) pour aller vers l'Egalité dans ces niveaux.

L'exemple est donné en Annexe 2 de ce document (page 12).

En cas de refus catégorique de la direction, la lutte judiciaire s'impose

Chez Ericsson France à Massy dans l'Essonne, la CGT a gagné un procès pour non-respect des obligations des employeurs sur l'Egalité Professionnelle. L'employeur a été condamné à fournir les informations qu'elle refusait de fournir. L'accord précédent a été invalidé, car le contenu ne respectait pas les obligations de l'employeur.

Annexe 1

Consultation des salariées : exemple d'enquête CGT

**En tant que Femme, qu'est-ce qui vous a pénalisée
ou qu'est-ce qui vous pénalise professionnellement ?**

La Non Reconnaissance de vos Compétences ☐

Les Violences Sexistes ☐

La Maternité ☐

Les Conditions de Travail ☐

Les Difficultés Vie Familiale – Vie Professionnelle ☐

La Non Reconnaissance Salariale ☐

Le Manque de Mixité dans votre Métier ☐

Le Temps Partiel ☐

L'Evolution de Carrière
(comparée à vos collègues Hommes) ☐

Autre Discrimination
(sexe ou handicap ou origine ou syndicale ou âge ou apparence
ou orientations) ☐

Vos attentes :
.....
.....

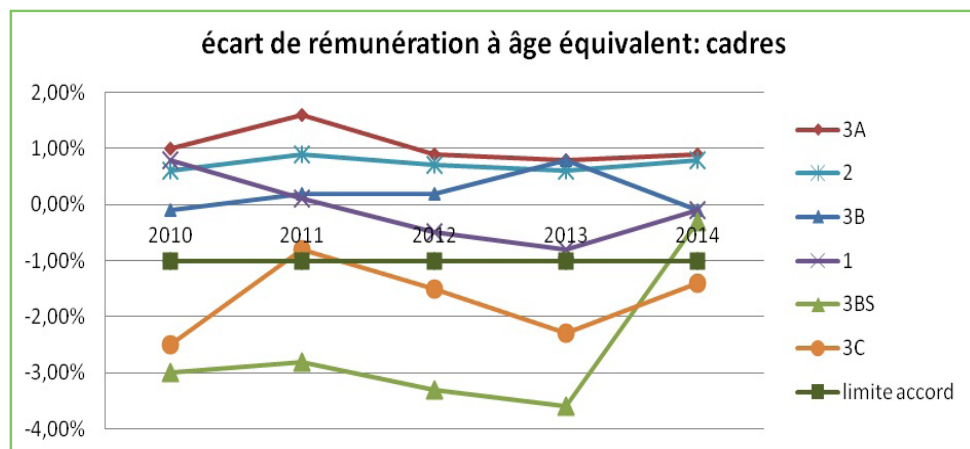
Ici, Coordonnées de la CGT

☐ Je souhaite recevoir les informations CGT

Annexe 2

les critères inventés par la CGT SNECMA

Vous trouverez ci-dessous des exemples de critères « clairs, précis et opérationnels » permettant de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Ils sont le résultat d'un travail fouillé, réalisé par la CGT SNECMA.



Ingénieur(e)s et cadres	2010	2011	2012	2013	2014
Position 1	0,80 %	0,10%	-0,50%	-0,80 %	-0,10 %
Position 2	0,60 %	0,90 %	0,70 %	0,60 %	0,80 %
Position 3A	1 %	1,60 %	0,90 %	0,80 %	0,90 %
Position 3B	-0,10 %	0,20 %	0,20 %	0,80 %	-0,10 %
Position 3BS	-3	-2,80 %	-3,30 %	-3,60 %	-0,30 %
Position 3C	-2,50 %	-0,80 %	-1,50 %	-2,30 %	-1,40 %

Budget pour une mise à niveau pour une égalité parfaite :

- Position 3BS : 20 € mensuels
- Position 3C : 114 € mensuels

La CGT SNECMA a résolu l'équation répondant à la question :

Combien de promotions doit on réaliser de chaque position à la position supérieure pour se retrouver avec la même proportion de femmes dans chaque niveau ?

Nous tenons à votre disposition l'outil Excel permettant de réaliser ce calcul automatiquement.

Dans toutes les entreprises, plus on monte dans la hiérarchie, plus est faible la proportion de femmes. Les promotions sont un moyen de corriger cette inégalité. C'est cette répartition finale qu'ils ont retenu comme critère de réalisation d'objectif d'Egalité dans les classifications.



Deux moyens sont à mettre en œuvre par la direction pour mettre en œuvre ces promotions :

- ✓ Identifier les femmes ayant déjà acquis une qualification correspondant au niveau supérieur sans pour autant bénéficier de cette reconnaissance : en bref, corriger les inégalités de traitement non-justifiables ;
- ✓ Se donner les moyens de former les femmes de l'entreprise (accompagnement, coaching, ...) pour leur permettre de prendre des responsabilités plus importantes, et bénéficier alors d'une légitime promotion.

Annexe 3

Informations obligatoires au Comité d'entreprise

1. Partie BDES

L.2323-8 Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 18 (V)

Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition.



La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1. bis Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise :

Diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualifi-

cation et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.



2. Partie « Contenu de la BDES »

R.2323-9 (entreprise de moins de 300) Modifié par Décret n°2016-868 du 29 juin 2016 - art. 5

En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise les informations suivantes :

1° Données chiffrées	a) Données générales : Evolution des effectifs retracée mois par mois ; Répartition des effectifs par sexe et par qualification
	b) Nombre de salariés temporaires ; Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure ; Nombre des journées de travail réalisées au cours des douze derniers mois par les salariés temporaires ; Nombre de contrats d'insertion et de formation en alternance ouverts aux jeunes de moins de vingt-six ans
	c) Données sur le travail à temps partiel : Nombre, sexe et qualification des salariés travaillant à temps partiel ; Horaires de travail à temps partiel pratiqués dans l'entreprise.
	d) Evolution de la structure et du montant des salaires.
2° Données explicatives	Motifs ayant conduit l'entreprise à recourir aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de travail temporaire, aux contrats de travail à temps partiel, ainsi qu'à des salariés appartenant à une entreprise extérieure. Incidence des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation des méthodes de production et d'exploitation prévues au c du 2° du R. 2323-8 sur les conditions de travail et l'emploi.

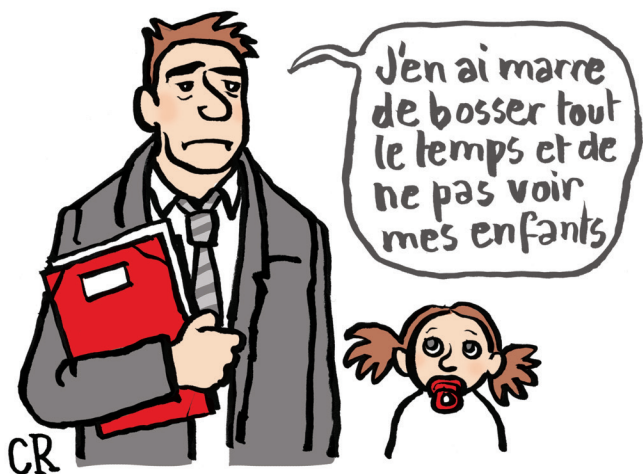
3° Prévisions en matière d'emploi	a) Prévisions chiffrées en matière d'emploi
	b) Indication des actions de prévention et de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés, peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières
	c) Explications de l'employeur sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.
4° Situation comparée des femmes et des hommes	a) Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de santé et de sécurité au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté ; description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
	b) Stratégie d'action : A partir de l'analyse des données chiffrées mentionnées au a) du 4°, la stratégie comprend les éléments suivants : - mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; - objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues

R.2323-12 (in extenso) Contenu obligatoire du RSC (entreprise de plus de 300)

Modifié par Décret n°2016-868 du 29 juin 2016 - art. 5

En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur met à disposition du comité d'entreprise, dans la rubrique A bis de la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-8, les indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.

Ces indicateurs permettent également d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés. Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir.



I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : -Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD)
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : -Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; -Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end
	c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : -Répartition par catégorie professionnelle ; -Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique
	d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : -Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; -Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement
	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : -Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; -répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique

2° Rémunérations et déroulement de carrière

a) Promotion :

Données chiffrées par sexe :

- nombre et taux de promotions par catégorie professionnelle ;
- durée moyenne entre deux promotions ;

b) Ancienneté :

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique ;
- ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique ;

c) Age :

Données chiffrées par sexe :

- âge moyen par catégorie professionnelle ;
- âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ;

d) Rémunérations :

Données chiffrées par sexe :

- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

3° Formation	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : -le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; -la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
4° Conditions de travail, santé et sécurité au travail	Données générales par sexe : -répartition par poste de travail selon : -l'exposition à des risques professionnels ; -la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches ; Données chiffrées par sexe : -accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles : -nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; -nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; -répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17 ; -nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année ; -nombre de journée d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles ; -maladies : -nombre d'arrêts de travail ; -nombre de journées d'absence ; -maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 : -nombre d'arrêts de travail ; -nombre de journées d'absence.

II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : -Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : -Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; -Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
	c) Services de proximité : -Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; -Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

- a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
- b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
- c) Ou les métiers repères ;
- d) Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a) ci-dessus.

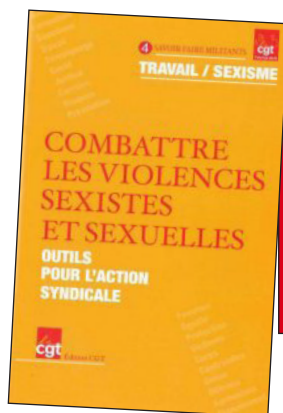


III. Stratégie d'action : à partir de l'analyse des indicateurs mentionnés aux I et II, la stratégie d'action comprend les éléments suivants :

Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et, le cas échéant, de l'année précédente. Evaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ;

Objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre conformément à l'article R. 2242-2. Evaluation de leur coût. Echancier des mesures prévues.

Autres Guides



Affiches



Sites d'information et campagne :

<https://vdmere.fr/>
<http://www.ugict.cgt.fr/>
<http://www.cgt.fr/>

Contacts

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
 Case 433 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex
 métaux@ftm-cgt.fr
 Tel : 01.55.82.86.10 - Fax : 01.55.82.86.53
<https://ftm-cgt.fr/>