

CHIFFRES DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE EN FRANCE



47%
de femmes dans
la population active

35%
des cadres
sont des femmes



50%
des femmes concentrées
dans 12 familles de métiers

15%
de femmes aux
emplois de direction



18%
d'écart de salaire
entre les femmes
et les hommes

Plusieurs lois en France se sont succédées sur le principe de l'égalité professionnelle, dont la dernière date du **9 novembre 2010**, portant réforme des retraites, avec son article 99, **et son décret du 7 juillet 2011**. La loi concerne les entreprises de **plus de 50 salariés** et :

- Pérennise l'obligation de négocier sur les écarts salariaux H-F
- Renforce et enrichit le rapport de situation comparée (RSC)
- Introduit l'obligation de négocier un accord, ou à défaut un plan d'action
- Renforce l'information des salariés
- Institue une pénalité financière en cas d'absence d'accord ou de plan d'action, **depuis le 1er janvier 2012**.

La circulaire interministérielle du **28 octobre 2011** présente le champ et les conditions d'application de la pénalité financière.

Enfin, un **décret n°2012-1408 du 18 décembre 2012** et une **loi du 4 août 2014** précisent que les entreprises de moins de 300 salariés doivent choisir de travailler sur au moins 3 domaines d'actions parmi les 9 proposés, 4 domaines pour les entreprises de plus de 300 salariés. Parmi ces 9 domaines, celui de la **rémunération est obligatoire**. La synthèse comprend des indicateurs par catégorie professionnelle.

MESURER ET COMPRENDRE

1. Analyse des données du rapport de situation comparée des femmes et des hommes :

Prise en compte des domaines d'action mentionnés au troisième alinéa de l'article :

L. 2323-47 pour les entreprises de moins de 300 salariés

L.2323-57 pour les entreprises de plus de 300 salariés

L'ensemble des données a été reporté sur le **fichier excel qui vous a été remis**, afin d'en faciliter les calculs.

- ✓ **Embauche** : répartition par catégorie professionnelle, âge et type de contrat
- ✓ **Formation** : répartition par nombre moyen d'heure de formation
- ✓ **Promotion** : répartition des promotions internes et selon l'ancienneté moyenne
- ✓ **Qualification** : répartition par services, métiers et emplois
- ✓ **Classification** : répartition selon les niveaux d'emploi dans la classification
- ✓ **Conditions de travail** : répartition selon la durée et les risques professionnels
- ✓ **Santé et Sécurité au travail**: répartition par maladies et accidents
- ✓ **Rémunérations** : par rémunération moyenne mensuelle
- ✓ **Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale** : congés spécifiques, organisation du temps de travail, services de proximité

2. Le Rapport de Situation Comparée devra être réalisé chaque année, avec la mise à jour des données chiffrées.

Mesure des écarts par sexes et catégories professionnelles (31 décembre 2015)

1 Catégories professionnelles	2 Sexe	3 Effectif Total 31/12/2015	4 Nombre embauches au 31/12/2015	5 Nombre moyen d'heures de formation/an/ Salarie	6 Type de contrat		7 Nombre de promotions dans l'année	8 Durée du travail		9 Age moyen	10 Ancienneté moyenne	11 Nombre d'accidents	12 Rémunération moyenne Effective Ou rémunération médiane * Préférez la base 100 pour une CSP avec moins de 3 salariés
					CDI	CDD		Temps complet	Temps partiel				
OUVRIERS	F	21	15	55,29	1	20	11	5	16	40	0,38	7	950
	H	27	20	44,56	1	26	14	2	25	41	0,70	8	848
EMPLOYES	F	3		63	3			1	2	35	6,33	1	1 046
	H	15	11	73	4	11	5	2	13	37	1,20	5	1 039
ETAM	F	11	2	18,17	11		2	8	3	38	6	2	1 818
	H	6	2	19,66	6		2	6		47	4,17	2	1 608
CADRES	F	3	1	16	3		1	3		39	4,67		2 491
	H	2		6	2		1	2		43	12,5		3 122
COMITE DE DIRECTION (comptabilisé CSP Cadres)	F												
	H												

Moyenne et médiane : pour déterminer la médiane d'un ensemble de valeurs, il suffit d'ordonner les valeurs en une liste croissante et de choisir la valeur qui est au centre de cette liste. En revanche, la moyenne est susceptible d'être affectée par une valeur extrême dans un ensemble de données.

AGIR EN DECIDANT DES DOMAINES D'ACTION PRIORITAIRES ET DE LEURS MESURES

1. Mise en évidence des écarts de situation en matière de : *rémunération, promotion (éviter le plafond de verre, voire les parois de verre), santé, conditions de travail, accès aux fonctions d'encadrement et de décision (éviter les stéréotypes), articulation de l'activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale*

Créée en 1994 à l'initiative d'habitants du canton de Quingey, l'association T.R.I a pour objectif, lors de son démarrage :

- de mettre en place toute action contribuant à l'amélioration de l'environnement
- de promouvoir la création d'emploi pour des personnes en difficultés et faciliter leur insertion sociale et professionnelle

Aujourd'hui, les activités de T.R.I se structurent autour de 3 Pôles principaux :

- La ressourcerie (collecte, valorisation, revente d'objets recyclables ou réemployables)
- La blanchisserie
- Le pôle environnement qui se décline en 2 activités, l'éducation à l'environnement et au développement durable et la gestion d'un espace naturel sensible et l'activité déchetterie (gardiennage, sensibilisation et collecte)

Elle compte 88 salariés à fin 2015, 22 membres du Conseil d'Administration ainsi que des bénévoles.

En tant que Structure d'Insertion par l'Activité Economique, l'Association dispose d'un agrément « Atelier et Chantier d'Insertion » pour les activités de collecte et de valorisation, et d'un agrément « Entreprise d'Insertion » pour les activités de gardiennage de déchetteries et de blanchisserie, pour un total d'environ 40 postes d'insertion.

Effectif par catégorie professionnelle et positionnement dans l'entreprise :

D'un point de vue global, avec 38 femmes pour 50 hommes à fin 2015 (total de 88 salariés), nous constatons un léger déséquilibre en défaveur des femmes (43% de l'effectif total).

Les femmes sont présentes à hauteur de 43,75% pour la CSP « Ouvriers » mais ne représentent que 16,6% de la CSP « Employés ».

Par contre, il est à noter qu'à partir de la CSP « Etam », la population féminine est supérieure à 60% (64,71% pour les Etam et 60% pour la population Cadres).

Sur les 88 salariés, seulement 31 personnes sont en CDI et 46 personnes sont en CDDI (contrat à durée déterminée d'insertion) avec une durée de présence au sein de l'Association de 6 à 24 mois maximum.

Voici une répartition Homme/Femme pour l'année 2015 par :

- Services
- Emploi
- Métiers

SERVICES	Hommes	Femmes
Blanchisserie	5	19
Ressourcerie	17	11
Déchetterie	23	1
Environnement et développement durable	2	4
Administratif	2	5
TOTAL	49	39

Soit 80% (population féminine)

Soit 96% (population masculine)

Nous pouvons constater les éléments suivants :

- Une forte concentration de femmes au niveau de la Blanchisserie (environ 80% des postes occupés)
- Une quasi-exclusivité d'hommes pour la Déchetterie (1 femme et 23 hommes)

EMPLOI	Hommes	Femmes
Agent collecte et de Tri	4	
Agent de blanchisserie	4	13
Valoriste	5	6
vendeur/vendeuse	2	3
Ressourcier	8	
chauffeur	4	1
gardien de déchetterie	13	-
Trieur/Trieuse linge	-	1
Animateur	-	2
aide berger	-	1
Technicien ENS/chevrière	-	1
Assistant/assistante administrative	-	1
Educateur/Educatrice à l'environnement	-	1
Encadrant technique	5	5
Comptable	-	1
coordinateur/coordinatrice	1	2
Accompagnant social/professionnel	1	1
Direction adjointe		1
Direction	1	
TOTAL	48	40

Avec 3 postes à 100% masculin (Agent collecte et de Tri, Ressourcier, Gardien de déchetterie) et un poste avec une forte représentativité féminine (Agent de Blanchisserie).

Notons la volonté de la Direction depuis plusieurs années de recruter davantage d'hommes au niveau de la Blanchisserie (avec un contrat de 32 heures par semaine).

METIERS	Hommes	Femmes
Salariés polyvalents	27	21
Assistants techniques	14	3
Technicien	1	4

Encadrants-Animateurs-Formateurs	4	5
Coordinateurs- fonctionnels	2	5
Direction	1	1
TOTAL	49	39

Nous constatons un déséquilibre au niveau des métiers « Assistants Techniques », présents particulièrement pour les services « Ressourcerie » et « Déchetterie »

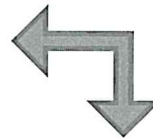
De façon plus précise par rapport aux différentes CSP, nous pouvons retenir les éléments suivants :

1. CSP « Ouvriers »

CSP	Hommes	Femmes
Ouvriers		
Niveau I ech. A coef. 130	9	6
Niveau I ech. B coef. 135	19	15
Niveau I ech. C coef. 140		

2. CSP « Employés »

CSP	Hommes	Femmes		
Employés				
Niveau II ech. A coef. 160	8			
Niveau II ech. B coef. 175	5	2		
Niveau II ech. C coef. 190				



3. CSP « ETAM »

CSP	Ouvriers		Employés		ETAM	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
ETAM						
Niveau III ech. A coef. 205						
Niveau III ech. B coef. 220			1	1		3
Niveau III ech. C coef. 235						
Niveau IV ech. A coef. 250						
Niveau IV ech. B coef. 265					5	3
Niveau IV ech. C coef. 280						2
Niveau V ech. A coef. 305						
Niveau V ech. B coef. 335					1	2
Niveau V ech. C coef. 365						1

4. CSP « CADRES »

CSP	Hommes	Femmes
Cadres		
Niveau V ech. B coef. 335	1	2
Niveau V ech. C coef. 365		
Niveau VI ech. B coef. 440		1
Niveau VII ech. B coef. 660	1	

Comité de Direction		
TOTAL	2	3

Le taux d'encadrement est de l'ordre de 23 % chez les femmes (9 /38) contre 14 % chez les hommes (7/50)



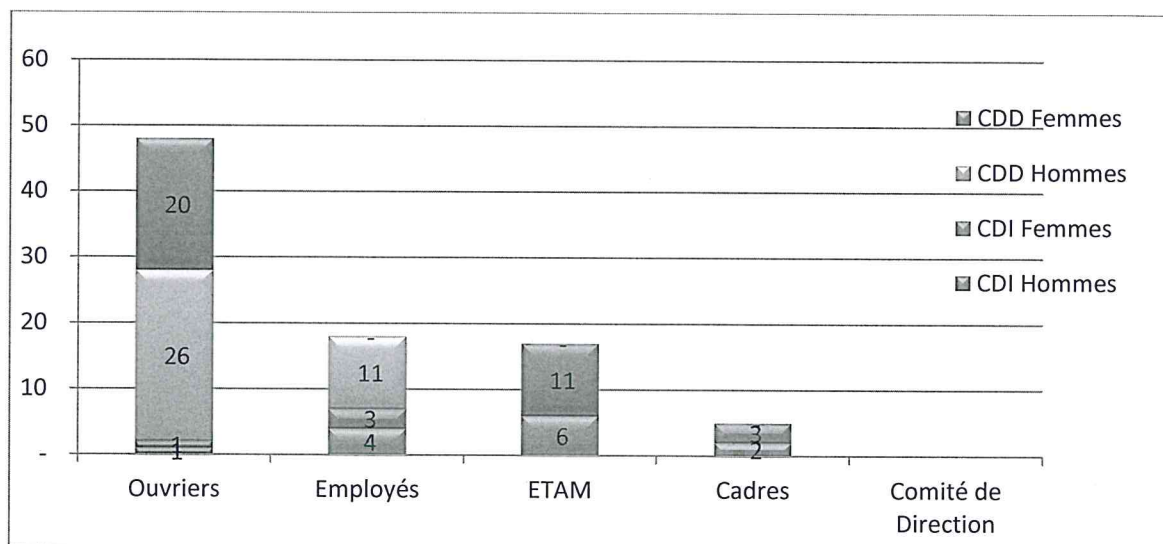
Type de contrat, durée de travail et organisation :

Sur la période de référence, 57 personnes (37 hommes et 20 femmes) sont concernées par un CDD en 2015 **soit plus de 64% de l'effectif total de l'Association** (taux de 74% pour la population masculine contre 52,6% pour la population féminine).

La grande majorité des CDD est concentrée sur la CSP « Ouvriers », à savoir 80% du total (46 personnes /57 salariés) et nous retrouvons les 20% restants pour la CSP « Employés » (11 personnes)

C'est une particularité de notre structure A l'Association Tri la majorité des CDD sont en fait des CDDI (contrat à durée déterminée d'insertion). Au 31 décembre 2015, on comptait seulement quelques CDD classiques (hors insertion) : population masculine en gardiennage principalement pour un surcroît d'activité.

Sur la CSP « Ouvriers », nous retrouvons uniquement 2 personnes en CDI (cette tendance est similaire à l'année 2014) : ce sont nos 2 Emplois d'Avenir.



En ce qui concerne la durée de travail :

- 27 personnes travaillent à temps complet (17 hommes pour 10 femmes) soit 30%
- 45 personnes sont à temps partiel (de 20h à 30 h), à savoir 34 hommes pour 11 femmes
- 16 personnes sont à temps partiel (autres formes), à savoir 6 hommes pour 10 femmes

De par notre secteur d'activité et les missions proposées, une grande majorité des temps partiel est imposée par le Contrat d'Insertion avec les éléments suivants :

- 24 heures en Ressourcerie

- 27 heures en Gardiennage
- 32 heures pour la Blanchisserie

Du point de vue « organisation au travail » :

34 personnes sont concernées par un travail atypique (26 hommes et 8 femmes) et plus particulièrement la CSP « Employés », à hauteur de 83% (15 personnes sur une population de 18 personnes).

Concernant le travail atypique, il concerne essentiellement les gardiens de déchetterie, les ressouciens et les salariés de l'équipe vente qui travaillent le samedi.

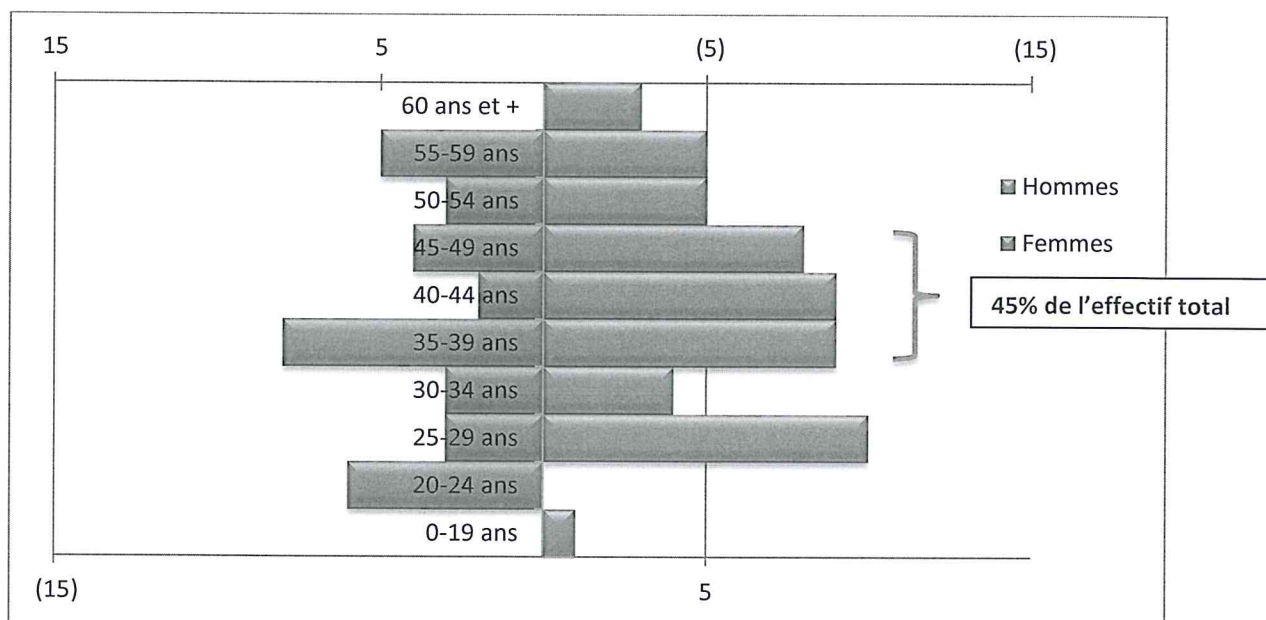
Les salariés du pôle environnement sont amenés à travailler certains dimanches en fonction des manifestations programmées en lien avec leur activité.



Pyramide des âges, ancienneté :

✚ La moyenne d'âge est de 39 ans pour les femmes et de 42 ans pour les hommes et nous situons la médiane à 39 ans avec comme écarts :

- de 35 ans pour la CSP « Employés » chez les femmes
- à 47 pour la CSP « Etam » chez les hommes



De plus :

- Les moins de 30 ans représentent 22,7% de l'effectif (20 personnes)
- Les plus de 55 ans représentent 14,7% de l'effectif (13 personnes) dont 3 personnes avec un âge supérieur à 60 ans et plus
- 45% de l'effectif est compris entre 35 et 49 ans (40 personnes)

✚ Même si elle est faible (liée au contexte de la structure avec les nombreux CDDI) l'ancienneté moyenne est assez équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de notre structure, à savoir 2,82 années pour les premières contre 1,74 années pour les seconds.

De façon plus précise et selon les CSP :

DOMAINE D'ACTION PRIORITAIRE N° 1 : Rémunération

VOS COMMENTAIRES

Arguments et facteurs clés de succès

La politique de rémunération est la suivante au sein de notre structure :

- Chaque emploi au sein de l'Association possède une fiche repère avec une grille de salaire établie
- Il n'y a pas (voire peu) de marge de manœuvre de négociation à l'embauche ou en poste
- Le salaire est clairement précisé lors d'une diffusion d'offre d'emploi

De plus, la politique de promotion liée à notre Convention Collective est la suivante :

- pour la CSP « Ouvriers » : changement automatique de coefficient et d'échelon (de A à B) après 6 mois de contrat
- Pour la CSP « Employés », changement de coefficient et d'échelon après un an de contrat
- Pour les autres CSP (de 18 à 24 mois)

Chaque colonne ci-dessous doit impérativement être complétée.

Plan d'actions

	Objectifs de progression	Indicateurs chiffrés	Coût des actions	Moyens	Echéancier
	à quoi sert la mesure proposée ? Quel est le but à atteindre ? Quelle est sa finalité ?	le résultat chiffré, qui indiquera à quel niveau l'entreprise est parvenue et qui permettra de vérifier si l'objectif est atteint ou pas. A répartir par catégorie prof.	S'il n'est pas possible de le faire immédiatement, indiquer comment et quand l'entreprise chiffrera le coût		
Action 1 : Travail en cours sur l'établissement d'une grille de compétences (service, fonction...)	Bénéficier d'un « référentiel des compétences » précis et objectif pour chaque métier au sein de l'Association	La réalisation du référentiel des compétences	Accompagnement par FACT sur ce chantier	La Direction	Janvier 2017
Action 2 : Poursuivre les bonnes pratiques au sein de notre structure en s'appuyant sur notre Convention Collective	Ne pas créer d'écart de salaire entre les femmes et les hommes au sein de notre structure	Analyse annuelle des salaires par CSP, par métier et par genre	Rattrapage éventuel si écart constaté	La Direction	Dès 2016

DOMAINE D'ACTION PRIORITAIRE N° 2 : Formation

VOS COMMENTAIRES

VOS COMMENTAIRES					
Constats					
<p>Les CSP « Ouvriers » et « Employés » ont bénéficié de formations de plus longues durées (par rapport à la durée moyenne). Avec une analyse plus poussée, ce sont finalement les permanents de l'Association qui bénéficient le moins d'actions de formations.</p>					
Plan d'actions					
<i>Chaque colonne ci-dessous doit impérativement être complétée.</i>					
	Objectifs de progression	Indicateurs chiffrés	Coût des actions	Moyens	Echéancier
	à quoi sert la mesure proposée ? Quel est le but à atteindre ? Quelle est sa finalité ?	le résultat chiffré, qui indiquera à quel niveau l'entreprise est parvenue et qui permettra de vérifier si l'objectif est atteint ou pas. A répartir par catégorie prof.	S'il n'est pas possible de le faire immédiatement, indiquer comment et quand l'entreprise chiffrera le coût		
Action 1 : Mise en place de l'Entretien Professionnel dans le cadre de la Réforme de la Formation Professionnelle	Permettre au salarié de s'exprimer librement sur des souhaits en matière de formation et d'être mieux informé sur les dispositifs (CPF...)	100% des salariés permanents ont bénéficié de l'Entretien Professionnel Nombre de demandes de formation à l'initiative du salarié	Temps de préparation des entretiens Temps de passation des entretiens	La Direction et les cadres	Dès 2016
Action 2 : Organisation de journées de découvertes « métiers » en partenariat avec d'autres structures	Permettre au salarié un échange sur leurs compétences avec des personnes d'autres structures (transférabilité...)	Nombre de salariés ayant bénéficié de cette action (analyse par CSP)	Temps d'organisation des journées Temps de présence aux journées	La Direction	A partir de fin 2016

<p>Action 3 : Formation de la Direction et des Responsables d'Activités au module « Promouvoir la formation en entreprise »</p>	<p>Sensibiliser les managers sur les bénéfices de la formation Etre mieux outillés pour en parler à leurs collaborateurs</p>	<p>100% des personnes concernées (5 cadres) doivent bénéficier de cette formation</p>	<p>Budget d'environ 2500 Euros HT</p>	<p>La Direction Les cadres</p>	<p>En 2017</p>
<p>Action 4 : Proposer aux salariés les plus en « difficulté » de bénéficier de la formation CLEA (Socle de connaissances et de compétences)</p>	<p>Remettre à niveau des salariés sur des fondamentaux (français, math, informatique...) et favoriser leur insertion professionnelle</p>	<p>Formation proposée particulièrement pour la CSP Ouvriers (</p>	<p>Constitution de groupes (à partir de 5 personnes) avec un cofinancement (CPF, OPCA...) et un objectif de 10 personnes bénéficiant de cette formation par année</p>	<p>La Direction</p>	<p>Dès 2016</p>
<p>Action 5 : mettre des actions de formation management</p>	<p>Prévenir et gérer les conflits en renforçant les compétences en management de la direction et en favorisant la cohésion des équipes et le mieux travailler ensemble</p>	<p>Actions de formation ciblées</p>	<p>3000€ à 5000€</p>	<p>La Direction</p>	<p>Dès 2017</p>

DOMAINE D'ACTION PRIORITAIRE N° 3 : Articulation vie professionnelle/familiale

Pour toute entreprise de moins de 300 salariés, un 3^{ème} domaine est obligatoire depuis le décret du 18/12/2012.

VOS COMMENTAIRES

Constats

A l'exception de 2 personnes (non soumises aux 35 heures avec des RTT supplémentaires), l'ensemble des salariés dont les cadres sont sur une base hebdomadaire de 35 heures.

Les horaires de travail sont du lundi au vendredi de 08h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 : les salariés bénéficient d'horaires individualisés pour réguler leurs horaires à 35 heures par semaine.

Il existe un compteur d'heures et le salarié peut l'utiliser à son initiative après l'accord du hiérarchique (par demi-journée par exemple...)

Chaque colonne ci-dessous doit impérativement être complétée.

Plan d'actions

	Objectifs de progression	Indicateurs chiffrés	Coût des actions	Moyens	Echéancier
	à quoi sert la mesure proposée ? Quel est le but à atteindre ? Quelle est sa finalité ?	le résultat chiffré, qui indiquera à quel niveau l'entreprise est parvenue et qui permettra de vérifier si l'objectif est atteint ou pas.	S'il n'est pas possible de le faire immédiatement, indiquer comment et quand l'entreprise chiffrera le coût		
Action 1 : Analyse de la charge de travail sur les postes administratifs et les coordinateurs d'activités	Identifier les surcharges réelles qui débouchent sur des heures complémentaires ou supplémentaires Anticiper les risques liés à une surcharge de travail	100% des postes concernés font l'objet d'une analyse objective	Devis à établir auprès d'un organisme extérieur pour réaliser cette analyse	La Direction	Début 2017
Action 2 : Réduire ou éviter les réunions (commission environnement, CA...) après 17h30 (en dehors des horaires de travail)	Mieux respecter l'équilibre vie professionnelle/vie familiale Eviter des journées de travail à « rallonge » avec des réunions tardives	Nombre de réunions planifiées après 17h30	Analyse en cours avec FACT/ gratuit	La Direction Les Administrateurs	En 2016

Action 3 : Sensibiliser les Administrateurs sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle des salariés de l'Association	Faire prendre conscience aux Administrateurs que les salariés n'ont pas à travailler de « façon bénévole » en supplément de leurs missions et en dehors du temps de travail	L'ensemble des Administrateurs sont informés sur cette thématique	Réalisation d'une plaquette d'information à destination des administrateurs	La Direction	En 2017
Action 4 : engager une réflexion sur l'annualisation du temps de travail et des compensations favorisant l'articulation vie professionnelle et familiale	Apporter de la flexibilité dans les temps de travail qui réduira les contraintes organisationnelles pour favoriser la réalisation des missions et le bien être au travail	Engagement de la négociation avec une délégation syndicale	Temps de travail direction et des cadres	La direction Les coordinateurs Les IRP	A partir de 2017

DOMAINE D'ACTION PRIORITAIRE N° 4 : Sécurité et Santé au Travail

VOS COMMENTAIRES

Constats

En 2015, 25 personnes sont concernées par un accident du travail dont :

- 10 femmes (dont 70% pour la CSP « Ouvriers »)
- 15 hommes (dont 53% pour la CSP « Ouvriers »)

Nous retrouvons la même tendance en 2014 (13 hommes et 11 femmes).

Types d'accidents identifiés : la manutention et des coupures (sans gravité).

NB : Un accident très grave est survenu en avril 2016 avec la chute d'un opérateur dans une benne de déchetterie (hospitalisation)

Chaque colonne ci-dessous doit impérativement être complétée.

Plan d'actions

Objectifs de progression	Indicateurs chiffrés	Coût des actions	Moyens	Echéancier
à quoi sert la mesure proposée ? Quel est le but à atteindre ? Quelle est sa finalité ?	le résultat chiffré, qui indiquera à quel niveau l'entreprise est parvenue et qui permettra de vérifier si l'objectif est atteint ou pas.	S'il n'est pas possible de le faire immédiatement, indiquer comment et quand l'entreprise chiffrera le coût		
Action 1 : Former l'ensemble des managers doivent se sentir concernés par cette	Nombres de managers	Temps de formation (8		

des Managers au module «Posture et attitudes»	thématique et sont formés pour mieux sensibiliser et faire appliquer les règles de sécurité auprès de leurs collaborateurs	ayant bénéficié de cette formation	à 10 personnes) Coût pédagogique (Opcra...)	La Direction	A partir du second semestre 2016
Action 2 : Proposer la formation « Gestes et Postures » aux salariés	Réduire les risques d'accident auprès d'une population Prévenir et anticiper les situations à risques	Nombre de salariés formés	Temps de formation des salariés Coût pédagogique de la formation	La Direction	A partir de fin 2016
Action 3 : Envisager un formateur en interne PRAP/SST et une étude de faisabilité pour création d'un poste de référent /formateur sécurité	Doter l'Association d'un référent/expert sur cette thématique Mettre en place des actions de prévention et de sensibilisation	Création éventuelle d'un personne en charge de la sécurité au travail	Coût du poste Salaire Montage d'un dossier de subvention	La Direction	En 2017