

2001



Cahier de propositions BPW France
issues du cycle de réunions
« Les Dessous de l'Égalité Salariale »

-
2010-2011

La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

Association loi 1901 à but non lucratif
Siège social : 4 rue Ferdinand Duval, Paris 4^{ème}
www.bpw.fr
www.bpw-international.org

BPW France tient vivement à remercier :

- chaque personne et intervenant ayant participé à ce cycle de réunions
- les personnes ayant aidé à la construction des préconisations en faveur de l'égalité salariale contenues dans ce dossier
- notre graphiste Carole Ducheny pour ses magnifiques visuels et flyers

La promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

Voici le cahier récapitulatif des **propositions BPW** issues des échanges lors des réunions du cycle « **Les Dessous de l'Egalité Salariale** » en 2010-2011.

Celui-ci sera publié et diffusé lors de l'**Equal Pay Day**© : **le 15 avril 2011**.



La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

bpw



Business & Professional Women
Fédération Française



La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

Association loi 1901 à but non lucratif
Siège social : 4 rue Ferdinand Duval, Paris 4^{ème}

www.bpw.fr
www.bpw-international.org

1^{ère} réunion le 15 octobre 2010 : Qu'est-ce qu'un salaire ?

Intervenante : **Elodie Masse**

Propositions retenues lors des échanges :

1) Encourager les entreprises à la transparence

- Publication des indicateurs prévus par le Rapport de Situation Comparée :

- ✓ Rémunération moyenne ou médiane
- ✓ Eventail des rémunérations
- ✓ Nombre de femmes dans les 10 rémunérations les plus élevées
- ✓ Suivi des promotions H/F

- Publication d'autres indicateurs non prévus par la loi (à ce jour) :

- ✓ Augmentation moyenne H/F
- ✓ % de femmes éligibles à une rémunération variable individuelle
- ✓ Niveau de variable individuel perçu H/F
- ✓ % de femmes parmi les 'hauts potentiels'

- Veiller à ce que ces indicateurs figurent dans le décret à venir fixant les nouvelles obligations des entreprises en matière d'égalité salariale

2) Sensibiliser à la neutralisation salariale du congé maternité

- Rappeler aux parties prenantes (employeurs, partenaires sociaux, salarié(e)s) l'obligation de neutralisation :

- ✓ sur le salaire de base
- ✓ sur la rémunération variable collective
- ✓ sur les droits à la retraite (à venir en 2011)

- Etudier les systèmes de neutralisation sur la rémunération variable individuelle

2^{ème} réunion le 15 novembre 2010

Comment les femmes négocient-elles leur salaire ?

Intervenante : **Axèle Lofficial**

Encourager les femmes :

1) A penser à négocier leur salaire

- ✓ Même lorsqu'elles travaillent à temps partiel
- ✓ Même quand elles partent en congé maternité
- ✓ Préparer son retour de congé parental : nouvelle mission et/ou réévaluation du salaire

2) A adopter une posture adéquate

- ✓ Négocier sur la base du travail accompli, et non pas du niveau d'études
- ✓ Etre attentive au titre de sa fonction, déterminante pour les évolutions salariales
- ✓ Avoir une stratégie de négociation
- ✓ Objectiver la négociation : « il s'agit de la valeur de mes compétences, pas de ma valeur personnelle »
- ✓ Connaître les salaires de ses collègues / homologues
- ✓ Se faire coacher si besoin

bpw



Business & Professional Women
Fédération Française



La promotion de l'**égalité professionnelle femmes-hommes**
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

Association loi 1901 à but non lucratif
Siège social : 4 rue Ferdinand Duval, Paris 4^{ème}

www.bpw.fr
www.bpw-international.org

3^{ème} réunion le 15 décembre 2010

Trajectoires de carrières et égalité salariale ?

Intervenant : **Sébastien Mortreux**

1) Prévenir les discriminations liées aux arrêts (notamment congé maternité, parental, ...)

- ✓ Faire une analyse "genrée" des critères d'appréciation de la performance : poids de la culture du présentisme ? Acceptation du temps partiel pour des postes d'encadrement ?
Linéarité des carrières pour les hauts potentiels ?
- ✓ Etudier les systèmes de primes individuelles
- ✓ Suivre les indicateurs d'accès à la promotion sur le long terme
- ✓ Adapter les processus de gestion des carrières

2) Faire émerger une culture d'entreprise qui respecte des rythmes de carrières pluriels et choisis

- ✓ Systématiser l'accompagnement des collaboratrices lors d'un congé maternité et/ou parental : entretien avant et après, possibilité de formation pendant le congé parental,...
- ✓ Favoriser l'anticipation de bonnes conditions de retours après un congé maternité, plutôt que son allongement
- ✓ Former les managers (femmes et hommes) à la gestion des arrêts : comment mener un entretien de départ en congé maternité / parental ? comment anticiper le retour de la personne ?
- ✓ Encourager les hommes à prendre leur congé paternité et éventuellement parental : indemnisation à 100% du congé parental par l'entreprise, campagne d'information au sein de l'entreprise

bpw



Business & Professional Women
Fédération Française



La promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

Association loi 1901 à but non lucratif
Siège social : 4 rue Ferdinand Duval, Paris 4^{ème}

www.bpw.fr
www.bpw-international.org

4^{ème} réunion le 15 janvier 2011

Que font les entreprises pour réduire les écarts de salaires hommes – femmes ?

Intervenante : **Catherine Belotti**

A - Encourager les entreprises à :

1) Analyser finement les écarts de salaires hommes-femmes :

- ✓ dans les différentes catégories de métiers
- ✓ selon les diplômes
- ✓ et la progression salariale dans le temps (et non pas seulement d'une année sur l'autre)

2) Accompagner les progressions de carrières des femmes :

- ✓ du statut non cadre au statut cadre
- ✓ dans les filières techniques
- ✓ en créant des passerelles entre les catégories de métiers
- ✓ en mettant en place des parcours de formation individualisés, et qui prennent en compte les contraintes liées à la parentalité
- ✓ en mesurant l'impact réel et la cible des mesures liées à la parentalité (ex : les crèches d'entreprise sont une solution qui ne vise souvent que les salariés des sièges et qui habitent près du lieu de travail, c'est à dire en majorité des cadres).

3) Se donner les moyens de compenser les écarts en dédiant une enveloppe, distincte du budget alloué aux négociations salariales annuelles

B - Former les futurs DRH à la question de la mixité et de l'égalité professionnelle, lors de leurs études

bpw



Business & Professional Women
Fédération Française

Les Dessous de l'Égalité Salariale

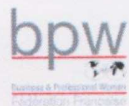
Dans le cadre de la campagne mondiale « Equal Pay Day © », la fédération française de l'ONG BPW est heureuse de vous convier à la 2ème réunion de travail du cycle « Les Dessous de l'Égalité Salariale »* qui se tiendra :

lundi 15 novembre

de 18h30 à 20h

Paris

adresse à suivre prochainement



Thème de la réunion > Comment les femmes négocient-elles leur salaire ?

Experte > Axèle Lofficial, coach en développement professionnel et Directrice Associée de Bamboo Conseil

Programme > les spécificités de la négociation salariale ... au féminin

> la gestion des « ruptures » de carrières

> compétences, rémunération et confiance en soi.

Réunion ouverte à tous et à toutes, adhérentes BPW ou non. Venez nombreux(ses) pour débattre !

>> Inscriptions auprès de notre chargé de mission BPW,
Jean-Luc Bonaventure :

Tel : 06 03 89 20 89 - Mail : jlbonaventure.bpw@gmail.com



La promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes
et la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

Association loi 1901 à but non lucratif
Siège social : 4 rue Ferdinand Duval, Paris 4^{ème}

www.bpw.fr
www.bpw-international.org