

## SOLIDARITÉS

### DROITS DES FEMMES

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS  
ET DE LA COHÉSION SOCIALE

*Direction générale  
de la cohésion sociale*

Service des droits des femmes  
et de l'égalité entre les femmes et les hommes

Bureau B3

**Circulaire DGCS/SDFE/B3 n° 2012-77 du 17 février 2012 relative aux conditions d'application du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévu par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011**

NOR : SCSA1205236C

Examinée par le COMEX le 15 février 2012.

*Date d'application* : immédiate.

*Catégorie* : directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

*Résumé* : la présente circulaire a pour objet de présenter les conditions d'application du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévu par le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011.

*Mots clés* : aide financière – égalité professionnelle – plan d'action – mixité des emplois – action de sensibilisation – action de formation – aménagement des locaux – aménagement du poste de travail.

*Références* :

Articles D. 1143-7 à D. 1143-18 du code du travail ;

Décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 instituant un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Texte abrogé* : circulaire du service des droits des femmes et de l'égalité du 5 août 1997.

*Texte modifié* : articles D. 1143-7 à D. 1143-18 du code du travail.

*Annexes* :

Annexe I. – Modèle de contrat.

Annexe II. – Pièces à fournir.

*La ministre des solidarités et de la cohésion sociale à Messieurs les préfets de région, à l'attention de Mesdames les déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité (pour exécution) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département, à l'attention de Monsieur et Mesdames les chargés de mission départementaux aux droits des femmes et à l'égalité, sous couvert de Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux interministériels (pour exécution).*

Le décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 crée le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en fusionnant deux dispositifs d'aides financières : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois, qui sont donc supprimés.

Les contrats pour la mixité des emplois et les contrats pour l'égalité professionnelle qui étaient en cours lors de l'entrée en vigueur du décret ne sont pas remis en cause et ont vocation à se poursuivre jusqu'à leur terme, sans changement.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise, dans l'objectif de réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Il trouve son fondement dans l'article L. 1142-4 du code du travail, qui autorise des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait dont font l'objet les femmes, par des mesures réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion et de l'amélioration des conditions de travail.

La présente circulaire a pour objet de présenter les conditions de mise en œuvre du contrat.

### I. – LES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des employeurs de droit privé, et notamment aux sociétés civiles, commerciales, coopératives, aux associations, aux entreprises de travail temporaire, conformément à l'article L. 1141-1 du code du travail qui définit le champ d'application des articles du code relatifs à l'égalité professionnelle, entre les femmes et les hommes. Il est applicable aux organisations professionnelles en tant qu'employeur, pour leurs salariés.

Il s'applique également aux personnes publiques employant du personnel dans les conditions de droit privé, toutefois le secteur privé constitue la cible privilégiée du dispositif.

### II. – LES SALARIÉES BÉNÉFICIAIRES

Seules des femmes peuvent bénéficier des actions éligibles. Cependant les actions de sensibilisation peuvent s'adresser également aux hommes.

Les actions en faveur de l'égalité professionnelle qui sont éligibles bénéficient directement à une ou plusieurs femmes, mais elles profitent en réalité à l'ensemble des salariés. C'est le cas, bien évidemment, quand il s'agit d'améliorer les conditions d'exercice physique du poste pour favoriser la mixité des emplois. Mais, plus généralement, les actions en faveur de l'égalité professionnelle procèdent d'une plus grande équité sociale et favorisent une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ce qui, *in fine*, bénéficie à l'ensemble de la collectivité de travail.

La ou les femmes directement concernées par des actions éligibles peuvent être demandeuses d'emploi ou déjà salariées de l'entreprise, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification. Leur contrat de travail doit être à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins six mois ; elles peuvent aussi être en mission d'intérim d'au moins six mois.

### III. – LES ACTIONS POUVANT ÊTRE FINANCÉES

Sont éligibles les actions prises dans le domaine de l'information, de la sensibilisation ou de la formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'embauche, de la formation, de la promotion, ou l'amélioration des conditions de travail.

Il doit s'agir d'actions exemplaires dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'un plan d'action, ou d'actions en faveur de la mixité des emplois.

Les actions éligibles sont donc très diverses : il peut s'agir d'actions individuelles ou collectives, portant sur une thématique précise de l'égalité professionnelle ou sur plusieurs, qu'il s'agisse de favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes ou leur promotion dans l'entreprise.

#### 1. Les actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle

Les actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle du personnel de l'entreprise, et plus particulièrement du personnel d'encadrement, sont éligibles au dispositif. Elles peuvent être mises en œuvre notamment pour favoriser l'accueil des salariées recrutées ou promues à des postes traditionnellement masculins.

#### 2. Les actions de formation professionnelle

Sont éligibles les actions de formation liées au recrutement ou à la promotion d'une ou plusieurs salariées permettant de développer la mixité des emplois et/ou l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Elles doivent tendre à améliorer la situation des femmes dans l'emploi en favorisant la mixité des emplois et l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

La notion de métiers ou de catégories professionnelles peu féminisés s'entend ici de métiers au sein desquels il y a moins de 30 % de femmes, dans l'entreprise et/ou dans le secteur d'activité.

Deux types d'actions de formation sont éligibles :

- des actions d'adaptation à la prise de poste ;
- des actions de formation qualifiantes.

La formation peut être dispensée dans l'entreprise par un tuteur ou des tuteurs nommément désignés, en interentreprise ou par un organisme de formation extérieur. Si la formation est assurée en interne, la prise en charge porte sur le temps de travail passé par le tuteur, et donc sur les frais pédagogiques correspondant au salaire du tuteur.

### 3. L'aménagement du poste de travail

Les actions tendant à améliorer l'ergonomie d'un poste de travail afin de le rendre plus accessible et attractif à l'égard des femmes sont éligibles. Il s'agit de l'achat de matériel permettant de réduire les charges physiques de travail : matériels de levage, ou outils de travail plus maniables.

### 4. L'aménagement des locaux

Les entreprises sont tenues d'avoir des sanitaires, des vestiaires, lavabos – et, le cas échéant, des douches – séparés pour les hommes et les femmes dès lors qu'elles emploient un personnel mixte. Les mesures d'aménagement des locaux sont éligibles au bénéfice d'un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## IV. – LE MONTANT DES AIDES FINANCIÈRES

La participation financière de l'État s'applique aux dépenses directement imputables à la réalisation du contrat.

Elle s'élève à 50 % au maximum pour l'ensemble des dépenses (coûts pédagogiques de la formation, aménagement des postes de travail ou des locaux, actions de communication, sensibilisation et formation sur l'égalité professionnelle), à l'exception du coût des rémunérations des salariées pendant la période de formation, qui est pris en charge à hauteur de 30 % au maximum.

Le taux applicable constitue une limite maximale légale, les taux effectivement appliqués sont à négocier en fonction des crédits disponibles, et de la qualité de l'action proposée.

Les actions conduites par l'entreprise peuvent prendre plusieurs formes et sont cumulables entre elles : il est donc possible, par exemple, de financer à la fois une action de formation, un aménagement du poste de travail et une action de sensibilisation destinée au personnel de l'entreprise.

Toutefois, le principe général d'interdiction de cumul des aides publiques ayant le même objet s'applique. Il n'est pas possible de cumuler le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec un contrat aidé qui se traduit déjà par une aide publique à la formation. En revanche, le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est cumulable avec un contrat aidé pour le financement de mesures d'aménagement des locaux ou du poste de travail et des actions internes d'information, de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, un contrat d'apprentissage peut bénéficier d'une aide du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'aménagement des locaux ou du poste de travail.

Les dépenses directement imputables à la réalisation du contrat sont prises en compte déduction faite de la taxe à la valeur ajoutée. Elles incluent les charges sociales patronales.

## V. – COMMENT EST CONCLU LE CONTRAT POUR LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

### *La procédure interne à l'entreprise*

Le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, doivent être consultés sur le projet de contrat. De même concernant les délégués syndicaux.

L'employeur doit attester de la régularité de sa situation au regard de ses obligations sociales et fiscales.

La demande de contrat doit être faite par la direction de l'entreprise, qui doit constituer un dossier décrit en annexe, en quatre exemplaires.

### *La procédure administrative*

L'instruction des dossiers est assurée par le ou la chargé(e) de mission départemental(e) aux droits des femmes et à l'égalité, ou par le ou la délégué(e) régional(e) aux droits des femmes et à l'égalité si le champ d'application territorial du contrat s'étend sur plusieurs départements.

Le ou la chargé(e) de mission départemental(e) aux droits des femmes et à l'égalité, ou le ou la délégué(e) régional(e) aux droits des femmes et à l'égalité communique le projet de contrat à la direction régionale chargée des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi pour information.

La décision d'attribution de l'aide est prise par le préfet de région (SGAR) après avis du ou de la délégué(e) régional(e) aux droits des femmes et à l'égalité en lien avec le ou la chargé(e) de mission départemental(e) aux droits des femmes et à l'égalité. Le contrat est signé par le préfet de région.

Un contrat est établi en trois exemplaires.

Il est recommandé d'associer les salariées bénéficiaires directes (bénéficiant d'une action de formation) du contrat.

Le contrôle administratif et financier des contrats sera assuré par le ou la chargé(e) de mission départemental(e) aux droits des femmes et à l'égalité, ou par le ou la délégué(e) régional(e) aux droits des femmes et à l'égalité en fonction du champ d'application territorial du contrat.

À l'échéance du contrat, l'entreprise doit fournir les justificatifs des dépenses effectuées et de l'affectation de la salariée au poste prévu (bulletin de salaire)

#### *La procédure comptable*

Les crédits s'imputent sur le budget du programme 137.

Ils donnent lieu à délégation, valant délégation d'autorisation d'engagement.

Concernant les autorisations d'engagement, lorsque le contrat s'étend sur plusieurs années civiles, il convient de répartir proportionnellement la somme globale à verser sur chacune des années, du fait de l'obligation faite de n'imputer sur les crédits en AE de l'année que le montant de la charge concernant l'année en cours.

Exemple :

Un contrat sur la période du 1<sup>er</sup> septembre 2012 au 30 août 2013 pour un montant total de 10 000 €.

Il convient de décomposer le montant à engager en AE de la façon suivante :

- 2012 pour une durée de quatre mois, soit une AE de 4 000 €,
- 2013 pour une durée de six mois, soit une AE de 6 000 €, sous réserve du vote de la loi de finances 2013.

#### *Quelques cas spécifiques*

Les salariés intérimaires

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'applique dès lors que la durée de la mission du salarié intérimaire est de six mois au moins. Il convient d'associer à la signature du contrat la société d'intérim et l'entreprise utilisatrice. Le bénéficiaire de l'aide est l'entreprise de travail temporaire – en tant qu'employeur juridique – en ce qui concerne les actions de formation à l'adaptation au poste de travail des salariées. Le bénéficiaire de l'aide est l'entreprise utilisatrice en ce qui concerne l'aménagement des locaux ou du poste de travail. S'agissant des actions internes d'information, de sensibilisation et de formation à la thématique de l'égalité professionnelle, elles peuvent bénéficier à l'entreprise utilisatrice comme à l'entreprise de travail temporaire.

Les groupements d'employeurs

Le groupement est l'employeur des salariés qu'il emploie. Il met ses salariés à disposition de ses seuls adhérents ; son objet est d'associer des employeurs qui, pris séparément, ne pourraient pas supporter la charge d'un emploi permanent. Le groupement d'employeurs est éligible au contrat au même titre que les autres « entreprises ». S'agissant toutefois des dépenses afférentes à l'aménagement des locaux ou du poste de travail, le contrat devra associer l'entreprise membre du groupement au sein de laquelle l'aménagement doit intervenir.

Les structures d'insertion par l'économique

Qu'il s'agisse des associations intermédiaires, entreprises de travail temporaire d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion ou des entreprises d'insertion, l'emploi et la formation des salariés des structures d'insertion par l'économique font déjà intervenir des financements publics. Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut s'appliquer que sous réserve du principe de non-cumul des aides publiques ayant le même objet. Si les personnes concernées sont embauchées sous forme d'un contrat aidé qui induit déjà une aide à l'embauche et à la formation, le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne pourra concerner que des actions d'information, de sensibilisation et de formation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et des actions d'aménagement du poste de travail ou d'aménagement des locaux.

Je vous demande de veiller à l'application de la présente circulaire et de me signaler toute difficulté que vous pourriez rencontrer.

Pour la ministre et par délégation :

*La directrice générale de la cohésion sociale,  
déléguée interministérielle aux droits des femmes et à l'égalité,*

S. FOURCADE

ANNEXE I

MODÈLE DE CONTRAT POUR LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes**

Entre l'État, ministère des solidarités et de la cohésion sociale, représenté par le préfet de région,  
d'une part,

et

Nom ou raison sociale :

Statut juridique :

Siège social :

Code NAF :

Représenté par :

Vu les articles D. 1143-7 à D. 1143-18 du code du travail,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1<sup>er</sup>

L'entreprise s'engage à réaliser avant le ... une [ou des] action[s] de recrutement au bénéfice de ...  
*(liste nominative ou nombre de femmes concernées en fonction de l'ampleur de l'opération),*  
femmes demandeurs d'emploi, pour leur permettre d'accéder à des postes de ... jusqu'alors occupés  
majoritairement par des hommes.

L'entreprise s'engage avant le ... *(date de fin de contrat ou de fin de l'action)* à réaliser une action  
de formation ... *(décrire l'action de formation prévue : préciser s'il s'agit d'une formation interne ou  
externe. S'il s'agit d'une formation interne, donner le nom du responsable de l'action et sa fonction  
occupée dans l'entreprise. S'il s'agit d'une formation assurée par un organisme extérieur, donner le  
nom de l'organisme de formation et son adresse. Préciser la nature de la formation, la durée de la  
formation, la part de la formation théorique et de la formation pratique, le calendrier de la formation  
et le coût de la formation).*

Et/ou

L'entreprise s'engage à réaliser une ou des actions de formation tendant à promouvoir *(liste nomi-  
native ou nombre de femmes concernées en fonction de l'ampleur de l'opération)* au poste de ...  
avant le ... *(date de la prise de poste envisagée).*

*(Décrire l'action ou les actions de formation prévues : préciser s'il s'agit d'une formation interne ou  
externe. S'il s'agit d'une formation interne, donner le nom du responsable de l'action et sa fonction  
occupée dans l'entreprise. S'il s'agit d'une formation assurée par un organisme extérieur, donner le  
nom de l'organisme de formation et son adresse. Préciser la nature de la formation, la durée de la  
formation, la part de la formation théorique et de la formation pratique, le calendrier de la formation  
et le coût de la formation.)*

Et/ou

L'entreprise s'engage avant le ... *(date de fin de contrat ou de fin de l'action)* à réaliser un [ou des]  
aménagement[s] des postes de travail tendant à améliorer la mixité des emplois *(décrire les postes et  
les aménagements prévus).*

Et/ou

L'entreprise s'engage avant le ... *(date de fin de contrat ou de fin de l'action)* à réaliser des travaux  
d'aménagements de ses locaux tendant à améliorer la mixité des emplois *(décrire les travaux  
prévus, leur coût.)*

Et/ou

L'entreprise s'engage avant le ... *(date de fin de contrat ou de fin de l'action)* à réaliser des actions  
d'information et/ou de sensibilisation et/ou de formation du personnel à l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes *(décrire l'action, le personnel concerné par l'action, le calendrier, le  
coût.)*

Article 2

La participation financière de l'administration est fixée à ...

L'administration s'engage à prendre en charge au titre du contrat pour la mixité des emplois et  
l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [exemple : ... % du montant des coûts de  
formation effectivement réalisés et ... % au titre de l'aménagement des postes de travail].

Article 3

Le contrat prend effet à compter de sa date de notification jusqu'au ... Il pourra être reconduit en fonction des actions qui se dérouleront dans la limite de trois ans. L'administration pourra à chaque terme du contrat le résilier en fonction de la disponibilité des crédits.

Article 4

Modalités de versement, justificatifs

Sous réserve de l'exécution effective des actions prévues à l'article 1<sup>er</sup> du présent contrat, cette aide est versée de la façon suivante :

- une avance forfaitaire de 5 % de la participation estimative maximum de l'administration prévue, soit ... € ;
- le solde à réception des justificatifs.

Dans les trente jours suivant chaque fin d'année, l'entreprise communique au service des droits des femmes et de l'égalité un rapport d'exécution.

Article 5

L'aide financière accordée au titre du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera à verser au compte ouvert à la banque :

RIB

Compte n° ...

Clé ... :

Article 6

Dispositions administratives

La dépense s'impute sur les crédits ouverts au programme 137 « actions égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle ».

L'ordonnateur de la dépense est le préfet de région

Le comptable assignataire est le trésorier-payeur général.

Article 7

L'entreprise autorise le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes à diffuser le contenu et les résultats des actions réalisées.

Article 8

En cas de litige, il est fait appel à l'arbitrage d'une personne choisie d'un commun accord par les deux parties et, en cas d'échec de cette procédure, le tribunal compétent est le tribunal administratif.

Pour l'entreprise  
(précédé de la mention manuscrite  
« Lu et approuvé »)

*Le préfet de région,*

Visa du trésorier-payeur général



## ANNEXE II

### COMPOSITION DU DOSSIER DE DEMANDE D'AIDE AU TITRE DU CONTRAT POUR LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### I. – RENSEIGNEMENT GÉNÉRAUX SUR L'ENTREPRISE

Nom et adresse de l'entreprise  
Nom et adresse de l'établissement concerné, s'il y a lieu  
Activité de l'entreprise ou de l'établissement. Code APE  
Effectifs, ventilés selon le sexe et les catégories professionnelles de l'établissement et/ou de l'entreprise.  
Nom de la personne à qui doit être notifiée la décision  
Nom de la personne responsable de l'opération  
Relevé d'identité bancaire du compte sur lequel le montant de l'aide financière devra être versé.  
Attestation sur l'honneur de l'employeur justifiant la régularité de la situation au regard de ses obligations fiscales et sociales.

#### II. – RENSEIGNEMENTS SUR L'OPÉRATION

##### A. – DONNÉES GÉNÉRALES

Copie de l'accord collectif conclu par l'entreprise, ou l'établissement le cas échéant, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou du plan d'action unilatéral pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Copie du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (articles L. 2323-47 et L. 2323-57).

Copie du procès-verbal de consultation des représentants du personnel, s'ils existent, sur le projet de contrat.

##### B. – DONNÉES TECHNIQUES

Description de l'opération :

- cadre géographique concerné (atelier, bureau, service,...) ;
- énoncé de l'opération, et notamment actions prévues en matière de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion, d'amélioration des conditions de travail ;
- résultats escomptés ;
- calendrier de réalisation du plan.

Évaluation financière de l'opération :

- devis estimatif détaillé et par année des dépenses imputables à la réalisation des actions prévues.