

GRAND
ANGLE



22

JUIN 2020

Les accords sur l'égalité professionnelle en Provence - Alpes - Côte d'Azur

État de la négociation, apports et limites



L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA RÉGION PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

D E S S A V O I R S P O U R L ' A C T I O N



REMERCIEMENTS

La Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur et l'Observatoire régional des métiers s'associent pour remercier tous les acteurs qui ont participé activement à la réalisation de cette étude, en particulier :

- Le Pôle travail de la Direccte et l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail, qui ont soutenu ce travail tout au long de son déroulé.
- Les réseaux régionaux de différentes organisations syndicales (CGT, CFDT, CFE-CGC), qui ont facilité notre accès au terrain d'étude.
- Les entreprises et les différents acteurs rencontrés (employeurs, DRH, responsables des affaires sociales et juristes), qui ont donné de leur temps pour répondre favorablement à nos demandes d'entrevues.

Enfin, nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce travail.

Directeur de publication

Philippe Cottet

Réalisation

Sara Houmair (ORM)
Mounia Saadaoui
(SESE/Direccte-Provence -
Alpes - Côte d'Azur)

Conception graphique, PAO

Gaël Martinez
Anna Chaldjian



ÉDITO ORM

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, comme dans tout le pays, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans les entreprises, ne se limitant pas à la seule réalité des écarts de rémunération. La moitié des salarié-e-es sont des femmes. Mais elles subissent des différences de rémunération pouvant atteindre jusqu'à 24 %. Elles sont touchées par la précarité, le temps partiel et le chômage, plus que les hommes. Leurs carrières sont plus souvent plafonnées, bloquées... ce qui se traduit par des retraites inférieures de 42 %. De la formation à la vie professionnelle ou en société, les stéréotypes renforcent les inégalités.

Le législateur a fait de la négociation collective « administrée » le levier central pour engager les entreprises à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale, en encadrant le périmètre de négociation, mais aussi en introduisant des sanctions. En effet, les entreprises de 50 salariés ou plus sont soumises à des pénalités à la charge de l'employeur. Celles-ci peuvent être mises en œuvre, soit lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, le cas échéant, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, soit lorsqu'elles n'auront pas publié leur « Index de l'égalité » ou qu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

Comment les acteurs de la négociation collective en entreprise se sont-ils emparés de la thématique de l'égalité professionnelle ? Quel est l'apport de l'accord négocié ? A-t-il permis de faire émerger une dynamique spécifique visant la réduction des inégalités ? Cette étude coréalisée par l'Observatoire régional des métiers et le service études, statistiques, évaluation de la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur explore les conditions de négociation, le contenu, la mise en œuvre et le suivi des accords relatifs à l'égalité professionnelle conclus en région en 2018.

Nul doute que cette étude sera d'une grande utilité pour les acteurs de la négociation collective en entreprise, au service de l'égalité femmes-hommes.

Philippe Cottet
Président de l'ORM

ÉDITO DIRECCTE

Déclarée grande cause du quinquennat par le Président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble de l'action publique. De nombreux outils relevant aussi bien d'une démarche d'accompagnement, de sanction ou de valorisation, existent pour développer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'environnement professionnel.

Pour atteindre cet objectif, la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur soutient non seulement les actions qui favorisent le dialogue social en accompagnant les entreprises à la mise en œuvre de la loi, mais aussi celles qui mutualisent les connaissances au service des politiques publiques d'égalité professionnelle tel que le Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH) porté par l'ORM entre 2008 et 2018.

En dépit de ces actions d'accompagnement et des différents textes posant le principe de l'égalité, les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent prégnantes : par exemple, les femmes sont freinées dans leur accès aux responsabilités et leur rémunération reste en moyenne inférieure de 9% à celle des hommes sans qu'il soit possible de rattacher cette différence à aucun facteur explicatif.

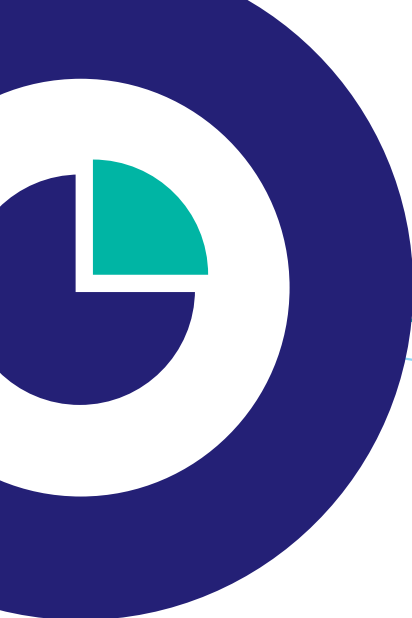
Pourquoi l'égalité professionnelle tarde-t-elle à devenir un « bien commun » ?

Pour comprendre comment les acteurs de la négociation, employeurs et représentants du personnel, se sont emparés de la thématique de l'égalité professionnelle, la Direccte et l'ORM ont conjointement interrogé directement sur le terrain ces acteurs et analysé les textes issus de leurs négociations en 2018 en Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Nous souhaitons que cette étude vous apporte un éclairage, des pistes de réflexion et d'actions concrètes sur ce thème.

Bonne lecture !

Laurent Neyer
Directeur régional de la Direccte



SOMMAIRE

INTRODUCTION	8
UNE DÉMARCHE D'ÉTUDE BASÉE SUR UNE DOUBLE ANALYSE QUALITATIVE	10
01. LE CONTEXTE ET LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR	13
1. Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes dans les établissements de 50 salariés ou plus.....	13
2. La politique de l'égalité entre les femmes et les hommes inscrite au cœur de l'action publique.....	21
02. LE DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION DES ACCORDS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	26
1. Un engagement qui varie d'une entreprise à une autre.....	26
2. L'égalité professionnelle souvent au second rang des préoccupations syndicales.....	28
3. Une visibilité des inégalités jugée insuffisante par les délégués syndicaux.....	30
03. LES ACTIONS ENVISAGÉES PAR LES ENTREPRISES RELÈVENT DU MINIMUM LÉGAL	32
1. Des accords en majorité juridiquement conformes.....	32
2. Les domaines de la rémunération, de l'embauche et de la formation traités en priorité.....	33
3. Des objectifs de progression qui s'appuient souvent sur des mesures déjà prévues par la loi.....	34
4. Des modalités de suivi mentionnées dans la majorité des accords.....	41
5. Des mesures de communication plus ou moins mentionnées.....	42
04. LES APPORTS ET FREINS À L'APPLICATION DES ACCORDS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	43
1. Une mise en application des accords qui se distingue d'une entreprise à l'autre par les moyens humains et financiers mobilisés.....	43
2. La portée des accords relatifs à l'égalité professionnelle.....	46
3. Les freins à l'application et au suivi des accords.....	50
LES LEVIERS À ACTIONNER POUR AIDER LES ENTREPRISES DANS LEURS DÉMARCHES	53
GLOSSAIRE	57
BIBLIOGRAPHIE	58
ANNEXES	59



INTRODUCTION

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes mobilise aujourd'hui l'ensemble des acteurs publics. Elle constitue également un enjeu majeur de la politique sociale des entreprises.

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, comme en France métropolitaine, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans les entreprises, et ce en dépit d'un arsenal juridique dense. Elles recouvrent différentes réalités et ne se limitent pas à la seule problématique d'écart de rémunération.

Le législateur a fait de la négociation collective « administrée » le levier central pour engager les entreprises à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale, en encadrant la forme et précisant le périmètre de négociation, mais aussi en introduisant des sanctions en cas de non-respect des obligations légales. Avec la promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en septembre 2018, le législateur est allé un peu plus loin dans le dispositif de la négociation « administrée » en transformant l'obligation de moyens existante en une obligation de résultats en matière d'égalité de rémunération. Considérant le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » inscrit dans la loi depuis quarante-sept ans, la loi de septembre 2018 introduit l'Index de l'égalité salariale femmes-hommes. Les entreprises de 50 salariés ou plus doivent calculer chaque année leur Index en s'appuyant sur quatre ou cinq indicateurs selon leur taille : rémunération, augmentation, promotion, congé maternité et parité au top management. Ainsi, pour supprimer les écarts éventuels de salaires, une enveloppe de rattrapage salarial devrait être prévue dans le cadre de la négociation des accords sur l'égalité professionnelle. Au 1^{er} mars 2020, toutes les entreprises de 50 salariés ou plus devront avoir publié leur Index. Elles disposent d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Le cas échéant, l'employeur pourra se voir appliquer une pénalité financière fixée au maximum à 1 % de la masse salariale.

Les pouvoirs publics développent depuis plusieurs années des actions ciblées à destination des acteurs de la négociation (employeurs, DRH et représentants du personnel) souhaitant engager leur entreprise et mettre en place des accords en faveur l'égalité entre les femmes et les hommes. En témoignent les journées de sensibilisation et d'information organisées en partenariat avec le réseau Act Méditerranée (Aract Provence - Alpes - Côte d'Azur) et l'Institut régional du travail, la désignation des référents au sein des unités départementales de la Direccte chargés d'informer les entreprises sur leurs obligations légales. Pour mieux les accompagner dans leurs démarches, l'ORM et le service « études statistiques, évaluation » de la Direccte, coréalisateur de cette étude, dressent un bilan de la négociation des accords relatifs à l'égalité professionnelle en Provence - Alpes - Côte d'Azur, pointent les modalités de suivi de leur application et identifient des leviers à actionner pour mieux outiller les entreprises.

L'étude comprend quatre grandes parties :

- La première aborde le contexte et les enjeux de l'égalité professionnelle en région.
- La seconde partie apporte des éclairages sur le déroulement de la négociation des accords relatifs à l'égalité professionnelle. Elle met en regard plusieurs points de vue, intérêts et enjeux ; ceux des représentants du personnel et ceux des employeurs et DRH.
- La troisième partie propose, à partir d'un corpus de textes d'accords enregistrés en région en 2018, une analyse qualitative des actions envisagées par les entreprises.
- La quatrième et dernière partie identifie les apports des accords relatifs à l'égalité professionnelle et les freins à leur application dans les entreprises.

Et enfin, en guise de conclusion, cette étude propose des leviers et pistes opérationnelles d'action.



[Lien téléchargeable](#) : vous pouvez aller consulter et télécharger tous les articles de loi signalés par cette icône.



UNE DÉMARCHE D'ÉTUDE BASÉE SUR UNE DOUBLE ANALYSE QUALITATIVE

LES OBJECTIFS

Cette étude s'appuie sur une double analyse qualitative :

- d'une part, du contenu de textes d'accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle enregistrés en région en 2018 ;
- d'autre part, d'enquêtes monographiques dans des entreprises : entretiens avec des employeurs, DRH et représentants du personnel.

L'objectif de cette étude est de comprendre comment les acteurs de la négociation, employeurs et représentants du personnel, se sont emparés de la thématique de l'égalité professionnelle. Au-delà de l'analyse de la pertinence des textes négociés, il est question d'apprécier comment les entreprises¹ ont répondu à leurs nouvelles obligations légales : les acteurs de la négociation se sont-ils approprié la démarche préconisée par la loi ? Quel est l'apport de l'accord négocié ? A-t-il permis de faire émerger une dynamique spécifique visant la réduction des inégalités ?

LA MÉTHODE

Trois étapes ont jalonné ce projet :

- établir un état des lieux quantitatif sur l'emploi des femmes et des hommes dans les établissements de 50 salariés ou plus ;
- constituer un échantillon de 60 accords représentatifs des textes déposés en 2018 auprès de la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur et construire une grille d'analyse du contenu des accords ;
- animer un comité de pilotage réunissant des acteurs experts et réaliser des entretiens auprès des employeurs, DRH et représentants du personnel pour :
 - identifier les freins rencontrés en amont et en aval de la négociation des accords,
 - repérer de bonnes pratiques existantes en région,
 - dégager de grands enjeux et proposer des leviers d'action opérationnels.



Le champ de cette étude couvre uniquement les accords et avenants relatifs à l'égalité professionnelle négociés dans le cadre de l'application des dispositions d'ordre public de [l'article L2242-1](#) du code du travail (cf. annexe 1) enregistrés dans la région en 2018. Il concerne 216 entreprises. La comparaison des entreprises ayant déposé un texte à l'ensemble des entreprises de 50 salariés ou plus assujetties à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle révèle une surreprésentation des entreprises de moins de 300 salariés ainsi que celles relevant des deux secteurs « Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration » et « Administration publique, enseignement,

¹ Entreprise : (intitulée « unité déposante » dans la base D@CCORD NG) employeur de droit privé rentrant dans le champ d'application de la loi relative à la négociation collective (article L2211-1 du code du travail). Les unités déposantes qui ont déposé l'accord peuvent être une entreprise mono-établissement, l'établissement siège d'une entreprise multi-établissements, un établissement d'une entreprise, elle peut appartenir à un groupe, ou à une unité économique et sociale : le terme « entreprise » utilisé dans l'étude fait référence à toutes ces entités. Les entreprises peuvent avoir leur siège en Provence - Alpes - Côte d'Azur ou être extérieures à la région mais avec un établissement en Provence - Alpes - Côte d'Azur où l'accord s'applique.

santé humaine et action sociale ». Deux départements, les Bouches-du-Rhône et les Alpes-Maritimes, concentrent les trois quarts des accords.

• Analyse des accords enregistrés en région

Parmi les 216 accords déposés, un échantillon de 60 accords a été constitué. Un tirage aléatoire a été réalisé dans la base D@ccord NG de la DGT Dares afin de constituer un échantillon « représentatif » des textes enregistrés selon la taille de l'entreprise ayant déposé l'accord, son secteur d'activité (NA10) et le département où ils ont été enregistrés.

TABLEAU 1 RÉPARTITION DES TEXTES SÉLECTIONNÉS POUR L'ANALYSE QUALITATIVE DES ACCORDS PAR TAILLE D'ENTREPRISE, SECTEUR D'ACTIVITÉ ET DÉPARTEMENT

	Effectif total	Effectif échantillon	Répartition
Taille de l'entreprise ayant déposé le dossier			
0-49 salariés	6	2	3 %
50-299 salariés	163	45	75 %
300-999 salariés	32	9	15 %
1 000 salariés ou plus	15	4	7 %
Secteur d'activité de l'entreprise ayant déposé le dossier			
Activités financières et d'assurance	8	2	4 %
Activités immobilières	3	1	1 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	27	7	13 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	62	17	29 %
Autres activités de services	5	1	2 %
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	69	19	32 %
Construction	12	4	6 %
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	28	8	13 %
Information et communication	2	1	1 %
Département de l'enregistrement du dossier			
Alpes-de-Haute-Provence	5	1	2 %
Hauts-Alpes	4	1	2 %
Alpes-Maritimes	76	21	35 %
Bouches-du-Rhône	71	20	33 %
Var	29	8	13 %
Vaucluse	31	9	14 %
Total	216	60	100 %

Source : Dares - Base des accords des entreprises D@ccord NG 2018 - Traitement ORM, Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur (SESE).

• Enquête auprès des entreprises

Près de 15 acteurs (sept DRH/employeurs et huit représentants du personnel) appartenant à 12 entreprises de 50 salariés ou plus ont été interrogés. Le profil des entreprises interrogées varie au regard des critères suivants : taux de féminisation, taille de l'entreprise, type de négociation (à l'échelon régional ou national) et enfin implantation géographique. Ont été réalisées des enquêtes auprès de neuf entreprises parmi les 12 interrogées relevant des secteurs

d'activité marqués par une faible mixité, qu'ils soient à prédominance masculine (transports, énergie, industrie) ou féminine (santé et action sociale).

La négociation de l'accord a été menée à l'échelle nationale dans cinq entreprises sur les 12 interrogées.

Dans trois entreprises, ont été interrogés à la fois les représentants du personnel et les représentants de l'employeur : personnel de la direction des ressources humaines, responsable des affaires sociales ou encore responsable d'établissement.

La grille d'entretien est structurée autour de six thématiques (cf. annexe 2) :

- le profil de l'entreprise (secteur d'activité, taille de l'entreprise, taux de féminisation...);
- le déroulement de la négociation sur l'égalité professionnelle ;
- la communication sur le texte négocié ;
- le suivi et l'application de l'accord ;
- les freins à l'application des accords ;
- les besoins en matière d'accompagnement par les acteurs en charge des politiques de l'égalité entre les femmes et les hommes.

TABLEAU 2 LA LISTE DES ENTREPRISES INTERROGÉES

(Pour des raisons de confidentialité, les noms des structures ont été remplacés par des chiffres)

Nom de l'entreprise	Présentation de l'entreprise	Tranche d'effectifs en région ¹	Taux de féminisation ²	Index ³	Département	Type de négociation
1	Organisme de prévoyance sociale, spécialisé en matière d'assurance, de risques professionnels et d'accompagnement social	1 000 à 1 999	70 %	94	13	Régionale
2	Société coopérative bancaire	2 000 à 4 999	43 %	79	13	Régionale
3	Entreprise fournisseuse et productrice d'électricité	10 000 et plus	37 %	80	13	Nationale avec déclinaison sous forme de plan d'action régional
4	Établissement de santé privé	1 000 à 1 999	75 %	98	13	Régionale
5	Groupe proposant des services aux entreprises dans les domaines de la propreté, de la logistique de l'assistance aéroportuaire, de l'assainissement, de la sécurité humaine et électronique, de l'intérim et du recrutement.	10 000 et plus	61 %	84	13	Nationale (siège social situé à Marseille)
6	Établissement privé à but non lucratif d'hébergement de personnes âgées dépendantes	100 à 199	80 %	74	13	Nationale
7	Établissement privé à but non lucratif spécialisé en accueil de jeunes enfants avec ou sans hébergement	250 à 499	73 %	99	83	Régionale
8	Entreprise spécialiste des services en ressources humaines (recrutement, intégration, management, formation et mobilité)	2 000 à 4 999	67 %	88	83	Nationale
9	Association œuvrant dans les champs du développement de l'enfant et du jeune, de l'insertion et de l'accès à l'autonomie et du soutien à la citoyenneté	250 à 499	70 %	91	06	Régionale
10	Entreprise industrielle spécialisée dans l'aérospatial	2 000 à 4 999	25 %	94	06	Nationale
11	Entreprise gestionnaire d'un réseau de transports	500 à 999	16 %	94	83	Régionale
12	Entreprise spécialisée dans la distribution d'imprimés publicitaires, courriers et colis	5 000 à 9 999	38 %	75	13	Nationale

¹ Source : Insee – Sirene 2017.

² Source : Dares – Base des accords des entreprises D@ccord NG 2018 – Traitement ORM, Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur (SESE).

³ Source : Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur (SESE), 2020.

01

LE CONTEXTE ET LES ENJEUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

L'ESSENTIEL

- Les établissements de 50 salariés ou plus rassemblent 478 560 postes salariés (soit 39 % des postes salariés du secteur privé hors agriculture et particuliers employeurs). Près d'un poste sur deux est occupé par une femme.
- Les inégalités professionnelles sont autant marquées dans les établissements de 50 salariés ou plus que dans le reste des établissements :
 - *Les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité : largement majoritaires dans les secteurs des services, elles sont peu présentes dans les secteurs de la production.*
 - *Les femmes occupent souvent des postes moins qualifiés que les hommes : elles représentent 67 % des postes d'employés.*
 - *Le temps partiel est majoritairement féminin : près de sept emplois à temps partiel sur dix sont occupés par des femmes.*
 - *Les femmes perçoivent en équivalent temps plein un salaire médian inférieur de 21 % à celui des hommes.*
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est au cœur des préoccupations des acteurs publics :
 - *Un cadre juridique en évolution, passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultat, notamment en matière d'égalité salariale.*
 - *Au plan régional, un accompagnement des acteurs de la négociation souhaitant engager leur entreprise et mettre en œuvre des accords relatifs à l'égalité professionnelle.*

1. LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 50 SALARIÉS OU PLUS

À partir d'éléments d'état des lieux, cette première partie pointe quelques enjeux de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle dans les établissements de 50 salariés et plus relevant du secteur privé (hors agriculture et particuliers employeurs).

Près de 148 290 établissements employeurs du secteur privé (hors agriculture et particuliers employeurs) composaient le tissu productif régional en 2015. L'économie régionale est majoritairement orientée vers la production des biens et des services à destination des personnes présentes sur le territoire, résidentes ou touristes (économie présentielle).

Elle est majoritairement portée par un tissu constitué d'établissements de petite taille (moins de dix salariés). Bien que peu nombreux (3 590), les établissements de 50 salariés ou plus concentrent 39 % des postes salariés.

L'EMPLOI SALARIÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS DE 50 SALARIÉS OU PLUS

478 560 salariés exercent dans les établissements de 50 salariés ou plus relevant du secteur privé (hors agriculture et particuliers employeurs). Près de la moitié d'entre eux se concentrent dans les trois secteurs d'activité « Santé humaine et action sociale » (17 %), « Industrie manufacturière » (14 %) et « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » (14 %).

Par rapport à l'ensemble des établissements régionaux, les postes salariés sont un peu plus représentés dans les établissements de 50 salariés ou plus de la « Santé humaine et action sociale » (17 % contre 12 % des établissements toutes tailles confondues) et nettement moins concentrés dans le « Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » (14 % contre 19 % toutes tailles confondues).

TABLEAU 3 EFFECTIFS ET RÉPARTITION DES POSTES SALARIÉS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ (NA21)

	Établissements de 50 salariés ou plus		Établissements toutes tailles confondues	
	Effectifs	Répartition	Effectifs	Répartition
Santé humaine et action sociale	81 288	17 %	143 635	12 %
Industrie manufacturière	66 067	14 %	121 532	10 %
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	66 020	14 %	238 812	19 %
Transports et entreposage	62 905	13 %	101 256	8 %
Activités de services administratifs et de soutien	45 597	10 %	123 498	10 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	26 818	6 %	82 209	7 %
Information et communication	23 091	5 %	40 253	3 %
Construction	22 148	5 %	98 349	8 %
Activités financières et d'assurance	17 710	4 %	49 198	4 %
Hébergement et restauration	13 687	3 %	87 798	7 %
Administration publique	11 940	2 %	13 652	1 %
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	9 182	2 %	11 883	1 %
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets	8 278	2 %	14 151	1 %
Enseignement	7 013	1 %	20 748	2 %
Autres activités de services	6 759	1 %	38 672	3 %
Activités immobilières	5 074	1 %	21 477	2 %
Arts, spectacles et activités récréatives	4 801	1 %	18 826	2 %
Industries extractives	188	0 %	1 429	0 %
Ensemble secteurs d'activité	478 566	100 %	1 227 378	100 %

Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
Source : Insee – DADS 2015 – Traitement ORM.

Les « Employés » sont très présents dans les établissements de 50 salariés et plus, comme dans l'ensemble des établissements. Cependant, les « Cadres et professions intermédiaires supérieures » sont surreprésentés dans les établissements de 50 salariés ou plus (20 % contre 15 % établissements toutes tailles confondues).

TABLEAU 4 EFFECTIFS ET RÉPARTITION DES POSTES SALARIÉS PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE (CSP)

	Établissements de 50 salariés ou plus		Établissements toutes tailles confondues	
	Effectifs	Répartition	Effectifs	Répartition
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 322	0 %	16 519	1 %
Cadres et professions intermédiaires supérieures	95 086	20 %	180 608	15 %
Professions intermédiaires	109 712	23 %	237 662	19 %
Employés	153 358	32 %	457 834	37 %
Ouvriers	119 082	25 %	334 671	27 %
Ensemble des CSP	478 560	100 %	1 227 294	100 %

Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
 Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

1.1. DES SECTEURS D'ACTIVITÉ PLUS OU MOINS MIXTES

La participation des femmes au marché de l'emploi se rapproche de celle des hommes. Dans les établissements de 50 salariés ou plus comme dans l'ensemble des établissements, près d'un poste sur deux est occupé par une femme. Mais elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité : largement majoritaires dans la « Santé humaine et action sociale » et l'« Administration publique », elles sont sous-représentées dans la « Construction », les « Industries extractives » et la « Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets ».

Au regard de l'ensemble des établissements régionaux (toutes tranches d'effectifs confondues), les femmes sont un peu plus représentées dans les établissements de plus de 50 salariés relevant des secteurs d'activité « Activités de services administratif et de soutien » et « Hébergement et restauration ».

TABEAU 5 EFFECTIFS ET PART DES FEMMES PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ (NA21)

	Établissements de 50 salariés ou plus		Établissements toutes tailles confondues	
	Effectifs femmes	Part des femmes	Effectifs femmes	Part des femmes
Santé humaine et action sociale	63 094	78 %	113 396	79 %
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	32 792	50 %	116 415	49 %
Activités de services administratifs et de soutien	22 419	49 %	51 091	41 %
Transports et entreposage	17 433	28 %	26 550	26 %
Industrie manufacturière	17 384	26 %	35 860	30 %
Activités financières et d'assurance	10 443	59 %	30 332	62 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9 268	35 %	39 578	48 %
Administration publique	8 786	74 %	10 131	74 %
Information et communication	7 202	31 %	12 720	32 %
Hébergement et restauration	6 811	50 %	39 357	45 %
Enseignement	4 237	60 %	12 984	63 %
Autres activités de services	3 717	55 %	26 347	68 %
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	2 593	28 %	3 065	26 %
Construction	2 522	11 %	11 763	12 %
Activités immobilières	2 324	46 %	12 395	58 %
Arts, spectacles et activités récréatives	1 770	37 %	8 107	43 %
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets	1 454	18 %	2 376	17 %
Industries extractives	22	12 %	214	15 %
Ensemble secteurs d'activité	214 271	45 %	552 704	45 %

Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

1.2. LES POSTES LES PLUS QUALIFIÉS SONT MOINS SOUVENT OCCUPÉS PAR LES FEMMES

La mixité relative des secteurs d'activité se retrouve également au niveau des professions. Si les « Professions intermédiaires » constituent la catégorie socioprofessionnelle la plus mixte, le monde « Ouvrier » reste un bastion masculin. Ce constat se renforce d'ailleurs au fil du temps. À l'inverse, les « Employés » sont en majorité des employées (67 %). Les femmes constituent respectivement 87 % et 85 % des « Employés » des établissements de l'« Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale » et de la « Construction ».

Les femmes sont 1,5 fois plus représentées parmi les ouvriers dans les établissements de 50 salariés et plus que dans l'ensemble des établissements.

Si les femmes sont plus diplômées et davantage présentes dans les filières de formation préparant aux métiers d'ingénieurs et de cadres d'entreprise qu'il y a dix ans, elles représentent seulement un tiers des postes de « Cadres et professions intermédiaires supérieures » (32 %). Outre le « plafond de verre » auquel se heurtent les femmes dans l'avancée de leur carrière ou dans l'accession à de hautes responsabilités, l'accumulation de pratiques socioculturelles (sans avoir de caractère intentionnel) aboutit à des inégalités

significatives. Les femmes sont plus nombreuses à connaître des interruptions de carrière car ce sont elles qui s'arrêtent le plus souvent pour s'occuper des enfants. Même quand elles sont en emploi, elles font davantage de compromis (temps partiel, moins de responsabilités, horaires de travail allégés...) pour concilier leur vie privée avec leur carrière professionnelle.

TABLEAU 6 EFFECTIFS ET PART DES FEMMES PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE (CSP)

	Établissements de 50 salariés ou plus		Établissements toutes tailles confondues	
	Effectifs femmes	Part des femmes	Effectifs femmes	Part des femmes
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	265	20 %	3 816	23 %
Cadres et professions intermédiaires supérieures	30 625	32 %	64 276	36 %
Professions intermédiaires	52 051	47 %	112 962	48 %
Employés	102 100	67 %	314 514	69 %
Ouvriers	29 228	25 %	57 099	17 %
Ensemble des CSP*	214 271	45 %	552 704	45 %

* Y compris CSP mal ou non renseignées.

Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.

Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

L'ÉVENTAIL DES MÉTIERS ACCESSIBLES AUX FEMMES RESTE ÉTROIT

La moitié des emplois occupés par les femmes sont concentrés sur 12 des 87 familles professionnelles. C'est le cas de seulement 36 % des emplois occupés par les hommes.

Seules 13 familles professionnelles sur 87 peuvent être considérées comme mixtes, c'est-à-dire comportant entre 40 % et 60 % des représentants des deux sexes.

Les métiers relevant des services sont souvent plébiscités par des femmes. Le taux de féminisation dépasse le seuil de 85 % dans les métiers d'« Aides à domicile et aides ménagères », « Aides-soignants », « Secrétaires et secrétaires de direction », « Coiffeurs, esthéticiens » et « Infirmiers, sages-femmes ».

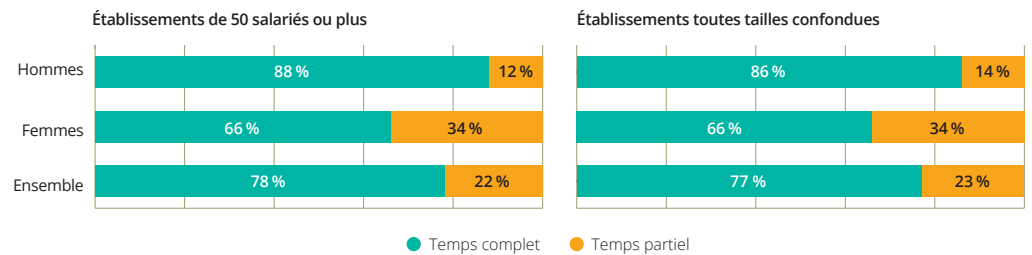
A contrario, la part de femmes exerçant des métiers techniques et industriels est faible. Elles représentent moins de 10 % dans des métiers tels que « Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics », « Ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal », « Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment », « Ouvriers qualifiés de la réparation automobile », « Ouvriers non qualifiés de la mécanique », « Techniciens et agents de maîtrise de l'électricité et de l'électronique », « Techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics », « Conducteurs de véhicules ».

Cette répartition très sexuée des métiers est à mettre en lien avec les différences de spécialités et filières de formation dans les trajectoires scolaires des filles et des garçons. De nombreux travaux réalisés par l'ORM (Petrovitch, 2017) montrent que, quel que soit le dispositif de formation mobilisé (formation initiale, apprentissage, formation continue des demandeurs d'emploi ou contrat de professionnalisation), il n'y a pas ou peu de femmes dans les filières de formation suivantes en région : « Moteur et mécanique auto », « Fonctions transversales de la production », « Formations industrielles », « Bâtiment, travaux publics ». Inversement, la part des hommes est faible dans les filières de formation suivantes : « Coiffure, esthétique », « Travail social », « Mode, matériaux souples et céramique ».

1.3. LE TEMPS PARTIEL MAJORITAIREMENT FÉMININ QUEL QUE SOIT LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS

22 % des personnes employées dans un établissement de 50 salariés ou plus occupent un poste à temps partiel. Cette part est de 34 % chez les femmes et de 12 % chez les hommes. Ces proportions sont semblables dans l'ensemble des établissements (toutes tailles confondues).

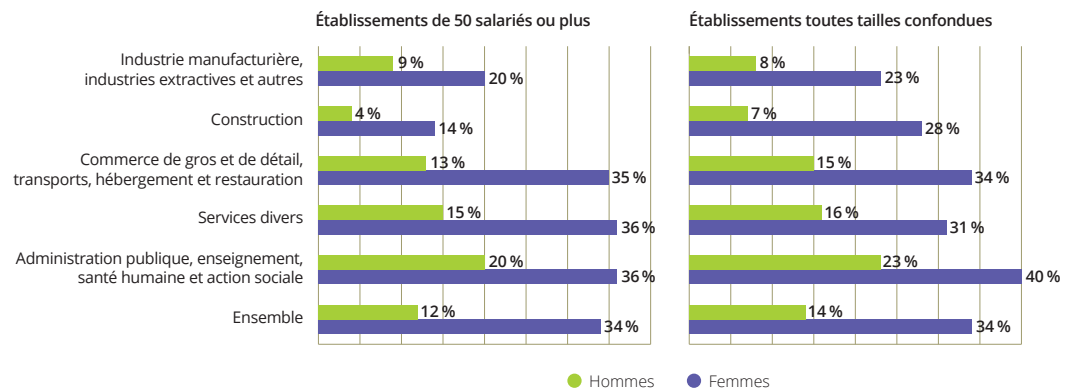
GRAPHIQUE 1 RÉPARTITION DES POSTES SALARIÉS PAR TEMPS DE TRAVAIL SELON LE SEXE



Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

Le recours au temps partiel varie sensiblement selon les secteurs d'activité. Dans l'« Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale », où il est le plus fréquent, 36 % des femmes salariées sont à temps partiel. Cette part est presque trois fois plus élevée que dans les établissements de la « Construction » (même constat pour les hommes).

GRAPHIQUE 2 PART DES POSTES À TEMPS PARTIEL SELON LES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LE SEXE



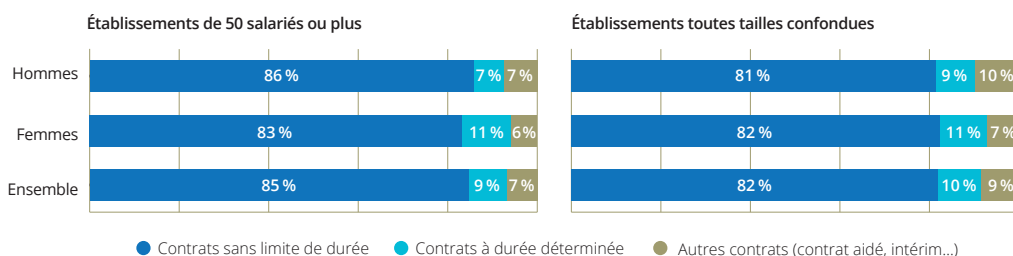
Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

1.4. LA STABILITÉ DES EMPLOIS DES FEMMES ET DES HOMMES VARIE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Dans les établissements de 50 salariés ou plus, comme dans l'ensemble des établissements, les femmes et les hommes possèdent le plus souvent un emploi stable : respectivement 83 % et 86 % ont un contrat de travail sans limite de durée.

Cependant, la stabilité des contrats de travail est plus marquée chez les hommes salariés des établissements de 50 salariés ou plus que dans l'ensemble des établissements (86 % contre 81 %).

GRAPHIQUE 3 RÉPARTITION DES POSTES SALARIÉS PAR TYPE DE CONTRAT SELON LE SEXE

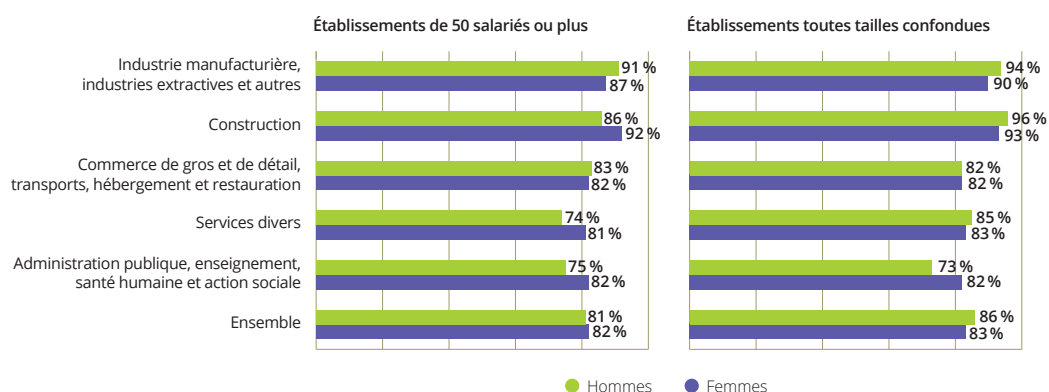


Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
 Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

Les modes de gestion de la main-d'œuvre varient d'un secteur à l'autre. On observe notamment des distinctions entre les secteurs traditionnellement masculins et féminins. En effet, dans le secteur des « Industrie manufacturière, industries extractives et autres », traditionnellement masculin, les emplois à durée indéterminée sont nettement plus fréquents (94 % chez les hommes et 90 % chez les femmes), et cela quel que soit le sexe. À l'inverse, dans l'« Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale », où le taux de féminisation atteint 76 %, les hommes salariés connaissent plus fréquemment que les femmes des conditions de travail moins stables : 27 % d'entre eux occupent un emploi à durée limitée alors que ce n'est le cas que de 18 % des femmes.

On observe également des différences selon la taille des établissements, notamment sur les conditions d'emploi des hommes. Dans les « Services divers », la stabilité des contrats de travail des hommes apparaît plus marquée dans les établissements de 50 salariés ou plus que dans l'ensemble des établissements. C'est également le cas dans le secteur de la « Construction ».

GRAPHIQUE 4 PART DES CONTRATS SANS LIMITE DE DURÉE SELON LE SEXE ET LES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ



Champ : postes non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture.
 Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

1.5. DES INÉGALITÉS SALARIALES QUI PERSISTENT, NOTAMMENT DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 50 SALARIÉS OU PLUS

PRÉCAUTION MÉTHODOLOGIQUE

L'interprétation des écarts salariaux entre les femmes et les hommes n'est pas un exercice facile. Certaines caractéristiques individuelles méconnues au niveau de l'appareil statistique (les interruptions de carrière, la négociation de salaire à l'embauche, la spécialité de formation, le lieu d'obtention du diplôme...) jouent probablement en défaveur des femmes à différents moments de leur carrière, voire même en amont de leur entrée dans la vie professionnelle.

L'analyse qui suit n'est pas conduite « toutes choses égales par ailleurs ».

En Provence - Alpes - Côte d'Azur, le salaire mensuel net médian en équivalent temps plein (ETP) est de 1 604 euros. Il atteint 1 744 euros dans les établissements de 50 salariés ou plus (soit 140 euros de plus).

Si les conditions d'emploi sont souvent attractives dans les établissements de 50 salariés ou plus (assurance maladie complémentaire, primes, comité d'entreprise, formation...), l'écart de salaire entre les femmes et les hommes y est deux fois plus marqué que dans l'ensemble des établissements. Le salaire mensuel net médian des hommes (en ETP) est de 1 980 euros, celui des femmes de 1 567 euros. Les femmes perçoivent ainsi un salaire médian inférieur de 21 % à celui des hommes (10 % de moins dans l'ensemble des établissements).

Au regard des différents secteurs d'activité, les femmes touchent un salaire médian inférieur de 20 % à celui des hommes dans les « Services divers », inférieur de 15 % dans l'« Industrie manufacturière, industries extractives et autres » et de 14 % dans le « Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration ». Dans ces secteurs, femmes et hommes n'ont pas les mêmes qualifications, ce qui contribue à creuser les écarts de salaires.

Dans la « Construction » l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est faible (- 2 %). Dans ce secteur, une grande partie des salariés hommes occupent des postes d'« Ouvriers » alors que les femmes sont davantage positionnées sur des postes d'« Employés » et sont en moyenne mieux rémunérées.

TABEAU 7 SALAIRE MENSUEL NET MÉDIAN (EN ETP) DES FEMMES ET DES HOMMES SELON LES GRANDS SECTEURS D'ACTIVITÉ

	Établissements de 50 salariés ou plus				Établissements toutes tailles confondues			
	Tous sexes confondus (en euros)	Femmes (en euros)	Hommes (en euros)	Écart femmes-hommes	Tous sexes confondus (en euros)	Femmes (en euros)	Hommes (en euros)	Écart femmes-hommes
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	2 589	2 300	2 700	- 15 %	2 075	1 757	2 218	- 21 %
Construction	2 239	2 194	2 245	- 2 %	1 773	1 825	1 766	+ 3 %
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	1 691	1 559	1 820	- 14 %	1 577	1 499	1 664	- 10 %
Services divers	1 614	1 448	1 820	- 20 %	1 564	1 513	1 604	- 6 %
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	1 586	1 571	1 654	- 5 %	1 563	1 537	1 668	- 8 %
Ensemble des secteurs d'activité	1 744	1 567	1 980	- 21 %	1 604	1 522	1 689	- 10 %

Champ : postes annexes et non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture (hors apprentis et stagiaires).

Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

L'écart salarial est le plus prononcé parmi les « Ouvriers » et les « Chefs d'entreprise, artisans et commerçants ». Il est plus bas pour les « Employés ».

Dans les établissements de 50 salariés ou plus, les femmes « Ouvrières » ont un salaire médian inférieur de 115 euros à celui des ouvrières en poste dans l'ensemble des établissements (toutes tailles confondues). À l'opposé, les hommes « Ouvriers » reçoivent un salaire médian supérieur de 165 euros dans les établissements de 50 salariés ou plus que dans l'ensemble des établissements.

TABLEAU 8 SALAIRE MENSUEL NET MÉDIAN (EN ETP) DES FEMMES ET DES HOMMES SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

	Établissements de 50 salariés ou plus				Établissements toutes tailles confondues			
	Tous sexes confondus (en euros)	Femmes (en euros)	Hommes (en euros)	Écart femmes-hommes	Tous sexes confondus (en euros)	Femmes (en euros)	Hommes (en euros)	Écart femmes-hommes
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6 198	4 933	6 791	- 27 %	3 363	2 740	3 609	- 24 %
Cadres et professions intermédiaires supérieures	3 623	3 256	3 811	- 15 %	3 256	2 934	3 478	- 16 %
Professions intermédiaires	2 142	2 022	2 313	- 13 %	1 985	1 882	2 111	- 11 %
Employés	1 485	1 467	1 525	- 4 %	1 471	1 456	1 502	- 3 %
Ouvriers	1 555	1 250	1 737	- 28 %	1 518	1 365	1 572	- 13 %
Ensemble des CSP	1 744	1 567	1 980	- 21 %	1 604	1 522	1 689	- 10 %

Champ : postes annexes et non annexes présents au 31.12.2015 dans le secteur privé hors particuliers employeurs et hors agriculture (hors apprentis et stagiaires).
 Source : Insee - DADS 2015 - Traitement ORM.

En région comme au niveau national, les femmes occupent davantage des emplois peu qualifiés, accèdent moins souvent aux postes à responsabilités, gagnent en moyenne des salaires inférieurs à ceux des hommes et connaissent plus souvent des carrières discontinues ayant des conséquences sur leur progression professionnelle et leur retraite.

Si la division sexuelle du travail se poursuit dans l'entreprise, les employeurs ont donc un rôle prépondérant à jouer dans la lutte contre les inégalités et la promotion de la mixité et l'égalité professionnelle. Cela permet de répondre à des enjeux pluriels :

- économiques, la diversité comme levier de performance des organisations productive ;
- sociaux, la mixité des métiers comme élargissement des choix professionnels de tous ;
- sociétaux, la substituabilité des places et rôles entre femmes et hommes transforme aussi dans une certaine mesure les rapports de domination (Maillot, Lorent, 2015).

2. LA POLITIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES INSCRITE AU CŒUR DE L'ACTION PUBLIQUE

2.1. UN CADRE JURIDIQUE EN CONSTANTE ÉVOLUTION

L'article 3 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 précise que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme », et l'article 1 de la Constitution du 4 octobre 1958 rappelle que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ». Bien que l'égalité entre les femmes et les hommes soit ancrée dans la Constitution française, les inégalités persistent dans le monde du travail, poussant le



législateur à instaurer de nouvelles lois pour obliger les entreprises à respecter ce principe constitutionnel. Depuis de nombreuses années la législation n'a cessé d'évoluer (loi « Roudy » du 13 juillet 1983, loi « Génisson » du 9 mai 2001, loi « Ameline » du 23 mars 2006...).



Un tournant important s'opère avec [la loi portant réforme des retraites](#) du 9 novembre 2010, qui introduit une pénalité pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale pour les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action. En 2014, l'interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les entreprises n'ayant pas mis en œuvre l'obligation de négocier fut également inscrite dans la loi. La négociation collective sur l'égalité professionnelle² a fait l'objet de plusieurs lois qui encadrent strictement son application, sa périodicité et le respect d'un cahier des charges précis (domaines d'action, diagnostic en amont, stratégie d'action intégrant des objectifs chiffrés et des indicateurs de suivi). Elle relève du dialogue social dit « administré ».

2.2. LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Les entreprises de 50 salariés ou plus doivent être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action unilatéral. Cette obligation s'applique même si l'entreprise n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel ([article L1142-5](#) du code du travail).

Avant de conclure un accord, les entreprises doivent établir un diagnostic des écarts de situation entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les neuf domaines suivants : l'embauche, la formation professionnelle, la promotion, la qualification, la classification, les conditions de travail, la sécurité et santé au travail, la rémunération et l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle. À partir de ce diagnostic, une stratégie d'action (dans au moins trois des neuf domaines d'actions pour les entreprises de moins de 300 salariés ; et dans au moins quatre domaines pour celles de plus de 300 salariés) doit être élaborée en intégrant le bilan des actions de l'année écoulée ; les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs de résultat permettront de suivre leur réalisation ([article R2242-2](#) du code du travail). En s'appuyant sur le diagnostic et sur cette stratégie d'action, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail doit être engagée au moins une fois tous les quatre ans ([article L2242-1](#) du code du travail) entre l'employeur et les représentants du personnel pour aboutir à un accord ou à défaut un plan unilatéral. Si l'accord ou le plan d'action n'est pas conforme, l'entreprise pourrait être mise en demeure par l'Inspection du travail ([article R2242-3](#) du code du travail) afin d'être



couverte par un accord ou, à défaut, par un plan d'action conforme aux dispositions de [l'article R2242-2](#) du code du travail dans un délai maximum d'un mois. Les entreprises qui ne respectent pas ce dispositif légal sont soumises à une pénalité financière et à une interdiction de soumissionner aux marchés publics.

² Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, se doivent de promouvoir l'égalité professionnelle. Les modalités de formalisation de ces objectifs diffèrent selon la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, aucun document spécifique n'est demandé.

2.3. D'UNE OBLIGATION DE MOYENS VERS UNE OBLIGATION DE RÉSULTAT, NOTAMMENT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ SALARIALE

En novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée « Grande cause du quinquennat » par Emmanuel Macron lors de son discours à l'Élysée. En mai 2018, la ministre du Travail et la secrétaire d'État à l'Égalité entre les femmes et les hommes ont présenté le plan d'action global en faveur de l'égalité professionnelle issu de concertations avec les partenaires sociaux. 15 actions ont ainsi été définies, comme notamment « lutter contre les violences sexistes et sexuelles », « appliquer enfin le principe "à travail égal, salaire égal" en passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultat » ou encore en « multipliant par 4 les contrôles et interventions de l'Inspection du travail en passant de 1 730 à 7 000 contrôles sur le sujet de l'égalité professionnelle et salariale »... Parmi ces 15 actions, 14 constituent les nouvelles obligations pour les entreprises d'au moins 50 salariés relatives à la mesure et à la publication de leurs écarts de salaires, qui ont été introduites par [la loi n°2018-771](#) du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. En effet, le nouvel [article L1142-7](#) du code du travail stipule que « l'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ». Cette loi soumet les entreprises à une obligation de résultat. Elle a créé l'Index de l'égalité salariale femmes-hommes.



Il est calculé chaque année à partir de quatre ou cinq indicateurs selon la taille de l'entreprise : rémunérations, augmentations, promotions, congés maternité, parité du top management. Il doit être rendu public et transmis à l'Inspection du travail. L'obligation de publier l'Index a été échelonnée. Elle concerne les entreprises de 1 000 salariés ou plus depuis le 1^{er} mars 2019, puis a été étendue aux entreprises de 250 salariés ou plus le 1^{er} septembre 2019, avant d'être élargie à toutes les entreprises de 50 salariés ou plus au 1^{er} mars 2020.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, lorsque l'Index est inférieur à 75 points, l'accord, ou à défaut une décision unilatérale adoptée après consultation du comité social et économique³, doit également prévoir des mesures adéquates et pertinentes de correction, et le cas échéant programmer des mesures financières de rattrapage salarial annuelles ou pluriannuelles ([article L1142-9](#) du code du travail).



Les entreprises qui ne publieront pas leur Index ou ne mettront pas en œuvre de plan de correction s'exposeront à une pénalité financière, jusqu'à 1 % de la masse salariale. De même, les entreprises devront réduire les écarts salariaux dans un délai de trois ans, faute de quoi elles s'exposeront à la même pénalité. Un délai pourra toutefois être accordé en cas de difficultés économiques.

Ces nouvelles obligations en matière d'égalité salariale viennent compléter et s'articuler avec le dispositif préexistant, notamment l'obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle pour les entreprises dotées d'une représentation syndicale et l'obligation d'être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action pour les entreprises de 50 salariés ou plus.

³ Depuis l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, une instance unique de dialogue social, le comité social et économique (CSE), se substitue aux trois instances historiques : le comité d'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les obligations des entreprises en matière de négociation et de couverture par un accord ou un plan d'action égalité professionnelle et la réglementation relative à la discrimination persistent et ne sont pas remises en cause par les nouvelles mesures issues de la loi du 5 septembre 2018.

2.4. LA DÉCLINAISON DES ORIENTATIONS NATIONALES AU NIVEAU RÉGIONAL

L'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre de la loi

La Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur soutient les actions qui accompagnent les entreprises dans la mise en œuvre de la loi en matière de négociation collective relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (DGT/Direccte/Inspection du travail).

Plusieurs actions en faveur de l'égalité professionnelle ont été engagées. En partenariat avec ACT Méditerranée (Aract Provence - Alpes - Côte d'Azur), des actions ont été organisées afin de communiquer auprès des entreprises et des représentants du personnel, par webinaires notamment, autour de questions telles que : « L'égalité professionnelle en région Provence - Alpes - Côte d'Azur : comment faire d'une obligation légale une opportunité pour l'entreprise ? » ; « "Négocier l'égalité professionnelle" : la place de l'index dans le diagnostic ? »...

Afin de renforcer le dispositif de contrôle des accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail par les unités départementales, plusieurs actions de sensibilisation et de formation des agents de contrôle ont été engagées par la Direccte. L'objectif étant que les évolutions du cadre juridique soient maîtrisées par les acteurs de terrain. Ces derniers disposent également d'outils tels que les instructions et notes rédigées par la Direction générale du travail (DGT) pour optimiser leur action sur le thème de l'égalité professionnelle.

Des mesures d'accompagnement complémentaires mises en œuvre suite à la création de l'Index de l'égalité salariale femmes-hommes

Des référents régionaux ont été désignés au sein des Direccte, ayant pour missions de faire connaître aux entreprises leurs nouvelles obligations relatives à l'Index de l'égalité professionnelle et d'accompagner des entreprises dans la mise en œuvre des mesures correctives quand leur Index est inférieur à 75 points. Ils pilotent le programme d'action mis en place dans leur région autour de ce thème : réunions ou actions d'information, relance des entreprises, réalisation de web-conférences... Ils organisent la montée en compétence des agents du SIT (pilotage de l'action de contrôle des agents de l'Inspection du travail). Actuellement, près de 120 référents sont à la disposition des entreprises aux niveaux régional ou départemental.

Au sein du pôle travail de l'unité régionale de la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur, la responsable du service relations du travail a été nommée référente régionale à l'égalité professionnelle. Son service a été sollicité pour répondre aux questions des entreprises. Un « questions-réponses » a été mis à disposition des entreprises sur le site Internet de la Direccte. Une chargée de mission a été recrutée et formée dans ce même service afin :

- de relancer par téléphone les entreprises qui n'avaient pas publié leur Index ;
- de contacter les entreprises de 50 salariés ou plus pour les informer et les orienter vers des outils qui leur permettront de publier leur Index.

Ces missions viennent appuyer l'action du Système d'Inspection du travail.

Depuis le 14 octobre 2019, 25 ambassadeurs de l'égalité professionnelle ont été désignés au niveau national, dont deux chefs d'entreprise de la région. Ils ont pour objectif de promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises de la région et de porter auprès de leurs pairs l'enjeu de la lutte contre les discriminations femmes-hommes, notamment en faisant partager leur expérience. La Direccte effectue des présentations auprès du réseau d'entreprises constitué par les ambassadeurs.

Afin de faciliter la mise en œuvre du dispositif, le ministère du Travail a mis en place un dispositif d'appui et de conseil qui se décline de la façon suivante :

- un tableur de calcul pour aider les entreprises à calculer leur Index ;
- des ateliers pratiques de quatre heures en présentiel pour dix chefs d'entreprise ;
- des ateliers virtuels WebEx ;
- un e-learning MOOC (formation en ligne ouverte à tous) ;
- une hot-line disponible pour répondre immédiatement aux questions pratiques, et pour aider les entreprises à mettre en œuvre la procédure de télédéclaration et à calculer leur Index.

Malgré un accompagnement institutionnel renforcé, de nombreuses entreprises ne respectent pas leurs obligations légales. Dans la région, en janvier 2020, d'après les chiffres collectés auprès de l'Inspection du travail de la Direccte, seule la moitié des entreprises serait couverte par un accord d'entreprise ou un plan d'actions.



02

LE DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION DES ACCORDS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'ESSENTIEL

- Un engagement des employeurs en faveur de l'égalité professionnelle qui se distingue d'une entreprise à l'autre : certains considèrent l'égalité professionnelle comme un axe structurant de leur politique sociale, alors que d'autres cherchent avant tout à limiter les incidences financières, voire considèrent cet engagement comme « non nécessaire ».
- Compte tenu d'un agenda social rempli et dans un contexte de conjoncture économique peu favorable pour l'entreprise, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes est positionnée au second rang des préoccupations syndicales.
- Des défaillances en termes de quantification des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise souvent exprimées par les délégués syndicaux.

La loi encadre la production des accords relatifs à l'égalité professionnelle, mais elle ne garantit pas leur pertinence. Elle impose des critères sur le contenu des textes et laisse aux acteurs de la négociation la discrétion de leur production. Raisons pour lesquelles la qualité des accords dépend des acteurs impliqués dans leur élaboration, des principes et modes d'interaction qui rythment leurs échanges. Yannick Le Quentrec et Magalie Bacou (2017) définissent la négociation collective de l'égalité professionnelle par deux dimensions : « *D'une part, elle contribue à produire des normes, à déterminer les conditions de vie au travail et à organiser les relations de travail dans divers domaines. D'autre part, elle peut s'analyser comme un processus par lequel les différents acteurs concernés s'emparent de ces normes sociales et sexuées, les retravaillent et parviennent à élaborer des compromis acceptables dans un contexte de rapports de force et de domination.* » Ce chapitre vise à comprendre le processus de la négociation d'un accord en matière d'égalité professionnelle, en s'appuyant sur les entretiens réalisés auprès de 12 entreprises de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

1. UN ENGAGEMENT QUI VARIE D'UNE ENTREPRISE À UNE AUTRE

Les inégalités professionnelles constatées entre les femmes et les hommes renvoient plus largement à la culture⁴ des entreprises. Les entretiens réalisés auprès des acteurs de la négociation ont permis d'identifier trois types de postures des employeurs :

⁴ Parmi toutes les acceptions possibles nous retenons celle d'Edgar H. Schein. Dans son livre *Organizational Culture and Leadership*, il définit la culture d'entreprise comme « un ensemble de postulats et de croyances partagées que le groupe a apprises au fur et à mesure qu'il a résolu ses problèmes d'adaptation externe et d'intégration interne, qui a fonctionné suffisamment bien pour qu'il soit considéré valide, et par conséquent est enseigné aux nouveaux membres comme la manière appropriée de percevoir, de penser et de ressentir par rapport à ces problèmes ».

1.1. UN ENGAGEMENT FORT AVEC UNE PRISE EN COMPTE SYSTÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les entreprises qui sont dans ce cas de figure mettent en avant leur acquisition des labels comme le label Afnor et le label Diversité. L'égalité professionnelle est un axe structurant de leur politique sociale et sociétale à long terme, inscrite sous l'angle de la diversité. Elle est portée par des enjeux comme la mixité et l'attractivité des métiers, l'accession des femmes aux postes à responsabilités ou encore la diversité des styles de leadership.

L'entreprise 3 est engagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2004, son quatrième accord a été conclu en 2017. Elle a déjà obtenu trois labels : le label Égalité et Diversité, le label Gender Equality European & International Standard et le label Entreprise Engagée.

Selon le DRH, agir en faveur de l'égalité est une démarche inscrite dans la stratégie du groupe à l'horizon 2020. L'entreprise s'est fixé deux objectifs : un taux de féminisation de 32 % des effectifs et une mixité à 100 % dans les comités de direction d'ici 2020. Pour assurer leur application, plusieurs actions sont engagées : des actions de sensibilisation dans les collèges et les lycées en partenariat avec l'association Elles Bougent, des prix et un soutien financier pour attirer des jeunes femmes vers les métiers du nucléaire, le lancement d'un réseau de femmes au sein de l'entreprise et un programme de mentoring en partenariat avec d'autres entreprises œuvrant dans le même secteur.

Dans le cas de l'entreprise 2, l'engagement de la direction en faveur de la mixité et l'égalité professionnelle est historique. Selon la DRH, il s'agit d'une caractéristique majeure de la culture de l'entreprise : « *On a ce souci d'équilibre entre les salariées femmes et les salariés hommes [...]. Nous [service RH et direction] sommes des garde-fous. Nous avons éduqué la ligne managériale sur son extrême vigilance à l'égard de toutes les mesures qui peuvent conduire à des situations de discrimination à l'égard des femmes, comme par exemple quand elles reviennent de congé maternité. C'est un sujet sur lequel on revient systématiquement, lors des entretiens annuels, des réunions et dans la période des augmentations.* » La stratégie de l'entreprise 2 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans le cadre d'un plan d'action de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui vise en particulier à élever la part des femmes parmi la catégorie socioprofessionnelle des cadres.

L'entreprise compte à son actif trois accords relatifs à l'égalité professionnelle. Si le premier accord se focalise sur la mixité des métiers et l'accession des femmes aux postes de management, le second signé en 2018 est porté par de nouvelles ambitions axées sur l'articulation des temps de vie professionnelle et privée. Lors d'un entretien collectif, les trois délégués syndicaux de l'entreprise affirment que c'est leur direction qui a pris à bras-le-corps la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils précisent que les changements opérés sont considérables : « *La DRH fait de plus en plus attention lors des recrutements en essayant d'embaucher des hommes pour des postes de gestionnaire clientèle. Il y a une volonté de réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Des marges de progression sont à noter, en lien avec la promotion des femmes aux postes d'encadrement.* »

1.2. UN ENGAGEMENT LIMITÉ EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Cette orientation est impulsée par la préoccupation de limiter les incidences financières des accords. Cette posture a été identifiée principalement dans les structures associatives de moins de 300 salariés et les organisations qui sont sous tutelle. Ayant un statut de droit privé,

l'organisation 1 a une mission de service public et propose des prestations spécialisées en matière d'assurance, de risques professionnels et d'accompagnement social. La négociation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle, comme celle d'autres accords, s'appuie sur des négociations réalisées au niveau national par la branche professionnelle. Selon la DRH, les marges de manœuvre à l'échelon régional sont très limitées. L'intégralité des accords fait l'objet d'un avis consultatif par la branche professionnelle et d'un agrément par le ministère de tutelle : « *Tant que l'accord n'est pas agréé par le ministère, il n'est pas valide.* »

Le ministère de tutelle vérifie si les mesures engagées dans le cadre de l'accord n'ont pas une incidence financière et ne créent pas une distorsion entre les organismes de son réseau. Si l'entreprise 1 promeut des mesures organisationnelles, en lien avec la promotion ou encore la mobilité professionnelle, l'implication financière freine la mise en place des mesures de soutien à la parentalité (comme les chèques CESU) et l'attribution des avantages financiers (comme des primes). Pourtant, certaines entreprises du secteur privé mettent en œuvre ces initiatives.

1.3. UN ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES CONSIDÉRÉ COMME « NON NÉCESSAIRE »

En raison d'un taux de féminisation très élevé dans leurs structures, certaines directions comme celles d'un centre hospitalier privé et d'un Ehpad considèrent que leur organisation n'a pas besoin d'agir en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'entreprise 6 est un Ehpad, son directeur confie que l'égalité entre les femmes et les hommes n'a jamais été une question de fond parce que cette problématique ne se pose pas ou très peu : « *La prégnance de cette question sur le fond est moins forte dans notre secteur que dans d'autres secteurs. Par exemple, nous avons recruté une responsable RH en septembre dernier, si pour nous, c'était un homme, la négociation des salaires comme des conditions de travail se seraient déroulées de la même manière.* » Selon ce directeur, son établissement est régi par une convention collective assurant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes selon les mêmes critères de qualification et d'ancienneté.

Dans le cas de l'entreprise 4 (centre hospitalier privé), la commission en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes ne fait pas de constat d'inégalités. Selon le directeur des ressources humaines, c'est seulement pour « *se conformer à la loi* » qu'il était dans l'obligation de négocier un accord. Dans le dernier accord signé en 2018, il est mentionné que « *l'accord d'entreprise de 2015 relatif à l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes est prolongé à l'identique dans les quatre domaines* ». Cette reprise des dispositions négociées trois ans plus tôt ne révèle pas une volonté de progresser dans ce domaine.

2. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE SOUVENT AU SECOND RANG DES PRÉOCCUPATIONS SYNDICALES

Considérée par la majorité des acteurs interrogés comme un sujet consensuel, la négociation de l'égalité professionnelle ne fait pas l'objet d'un investissement important en termes de temps et de ressources. En moyenne, trois séances de travail sont organisées en amont de la conclusion d'un accord : une séance de présentation des éléments de constats et des revendications des représentants du personnel, une autre pour discuter d'une ébauche d'accord élaborée par le service RH ou l'employeur et une dernière séance pour affiner l'accord et procéder à sa signature. Les accords relatifs à l'égalité professionnelle sont souvent signés par toutes les organisations syndicales représentatives du personnel « à l'unanimité », ce qui n'est pas le cas pour d'autres accords : « *l'égalité professionnelle est un thème où l'ensemble des*

organisations syndicales signent parce qu'elles partagent avec l'entreprise des valeurs communes. Un consensus est trouvé, on est tous parties prenantes » (DRH, entreprise 3).

Les délégués syndicaux interrogés reconnaissent qu'ils ne sont pas forcément moteurs de la négociation sur l'égalité professionnelle et déclarent être plus dans une posture de réaction aux initiatives de leur employeur que dans l'offensive syndicale. L'égalité professionnelle n'est souvent pas un champ syndical prioritaire, compte tenu du nombre important de thèmes de négociations obligatoires : « *Pour les organisations syndicales, il existe d'autres revendications qui sont plus importantes comme la rémunération dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. C'est une question de classement par ordre de priorité* » (DRH, entreprise 5). Le climat socioéconomique peut nuire au développement des accords favorables à l'égalité, notamment dans des périodes de conjoncture défavorable. Lorsque les organisations syndicales se mobilisent sur la sécurisation de l'emploi salarié ou sur les augmentations de salaires, la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes paraît en effet secondaire.

L'entreprise 12, gérée par un groupe spécialisé dans la distribution d'imprimés publicitaires, est en difficulté financière, souffrant d'un déficit de trésorerie qui s'élève à plus de 50 millions d'euros à mettre en lien avec une conjoncture peu favorable. La négociation sur la thématique de l'égalité professionnelle est moins importante que celle sur les conditions de travail des salariés.

Dans le cas de l'entreprise 7, la déléguée syndicale confirme que d'autres thématiques sont jugées plus importantes que celle sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Notamment, un accord sur la performance collective qui fait l'objet de conflit entre l'employeur et les représentants du personnel parce qu'il prévoit la suppression des avantages liés à la prise en charge des arrêts maladies ou encore la prise en compte de l'assiduité en cas d'absence pour congé de paternité. À l'heure actuelle, deux syndicalistes sur les trois représentants du personnel refusent de signer l'accord.

Plusieurs DRH soulignent que les organisations syndicales ne sont pas particulièrement intéressées par ce sujet, en particulier les syndicalistes hommes parce qu'« *ils ont une vision décalée de l'égalité entre les femmes et les hommes* ». C'est notamment le cas de la DRH de l'entreprise 2, qui révèle que les hommes syndicalistes ne se focalisent dans leurs revendications que sur les questions traditionnelles d'articulation entre les responsabilités familiales et la vie professionnelle. « *Les représentants du personnel ont une vision qui n'est pas très moderne sur les questions de l'égalité. Ils estiment qu'une femme salariée, c'est avant tout une maman. Les mamans doivent sortir tôt du travail. [...] Cela veut tout dire.* » Pour cette DRH, assimiler les questions en lien avec la famille aux seules femmes contribue à renforcer les clivages traditionnels sans traiter globalement la question de l'égalité.

La participation des femmes au processus de négociation aurait ainsi une influence sur sa qualité et son contenu. L'entreprise 10, engagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2005, a déjà négocié quatre accords sur cette thématique. Ses deux délégués syndicaux hommes reconnaissent que l'ambition de promouvoir la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes était portée par des femmes et soutenue par la direction. « *Les femmes étaient à l'œuvre de ce projet dans la perspective de faire bouger les lignes.* » Les femmes déléguées syndicales considèrent elles aussi que la négociation sur cette thématique est souvent « une affaire de femmes », elles reprochent aux syndicalistes hommes de ne pas faire de l'égalité un sujet de premier rang comme pour la rémunération ou l'emploi salarié (Dares, 2019). C'est le cas de la déléguée syndicale de l'entreprise 8, qui mène une bataille acharnée pour promouvoir des actions favorisant l'égalité professionnelle : « *Si la négociation de l'accord s'effectue au niveau du*

groupe à l'échelle nationale, il existe des commissions chargées de l'égalité professionnelle constituées des membres du comité social et économique à l'échelon régional. La plupart des présidents des commissions sont des hommes, ils ne se réunissent que rarement, ne sont pas assez sensibilisés sur les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes et sont plutôt spécialisés sur d'autres thématiques comme celles sur les conditions de travail. »

3. UNE VISIBILITÉ DES INÉGALITÉS JUGÉE INSUFFISANTE PAR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Pour un dialogue social renforcé, toutes les entreprises de 50 salariés ou plus devraient concevoir, mettre en place et maintenir à jour la base de données économiques et sociales (BDES). Les dispositions d'ordre public de l'article L2312-18 du code du travail prévoient que cet outil rassemble l'ensemble des données nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique, et plus particulièrement des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces derniers indicateurs portent notamment sur les écarts de rémunération et les actions mises en œuvre pour les supprimer (article L. 1142-8 du code du travail).



La BDES comprend des mentions obligatoires qui varient non seulement en fonction de l'existence ou non d'un accord définissant son contenu, mais aussi en fonction l'effectif de l'entreprise (L2312-21 du code du travail). En l'absence d'accord, les dispositions supplétives du code du travail (articles R2312-8 et R2312-9) définissent précisément les informations que doit comporter la BDES permettant une analyse des données chiffrées et la définition d'une stratégie d'action notamment en matière d'égalité professionnelle.



Ces données issues de la BDES permettent ainsi d'établir un diagnostic comportant une analyse de la situation comparée (que les acteurs de la négociation continuent d'appeler « rapport de situation comparée », RSC) des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles en matière de formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée. Ce diagnostic préalable est un gage de qualité des accords et de pertinence des actions engagées. Il constitue un objet de négociation à part entière. Il peut aussi générer des tensions voire des conflits entre la direction et les élus du personnel. De nombreux délégués syndicaux reprochent en effet à leur direction de leur fournir des données lacunaires. Faute de disposer d'indicateurs fins, ils manquent de visibilité sur les inégalités au sein de leur entreprise.

Dans le cas de l'entreprise 10, alors que des accords triennaux ont été signés depuis une dizaine d'année par toutes les organisations syndicales, des conflits ont surgi lors de la renégociation de l'accord en 2017 autour des écarts de rémunération. L'entreprise conserve chaque année 0,1 % du budget pour résorber les inégalités salariales. Cette enveloppe a été le plus souvent utilisée en totalité car les écarts entre les femmes et les hommes à qualification égale sont persistants. Récemment, l'entreprise a apporté des modifications sur le choix des indicateurs du diagnostic : d'un point de vue statistique, il n'existe plus d'écarts entre les femmes et les hommes. Pour les délégués syndicaux, ils sont invisibles car les nouveaux indicateurs ne sont pas suffisamment fins pour les faire apparaître : « On n'arrive plus à cibler les discriminations, ça a volé en éclat, il n'y a plus d'indicateurs en lien avec la classification. Aujourd'hui ils sont en train de se demander s'ils vont maintenir ou pas l'enveloppe de rattrapage salarial » (délégués syndicaux, entreprise 10).

La négociation en 2018 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle de l'entreprise 2 s'est aussi cristallisée autour d'un conflit de méthode pour évaluer les écarts de rémunération. L'écart est calculé à partir de la moyenne des rémunérations des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents. Les délégués syndicaux dénoncent le manque de transparence et le caractère insuffisant de cette démarche, qui pourtant est préconisée par la loi : « *Ce qui nous manque aujourd'hui, c'est la transparence, ce sont des indicateurs assez fins. La direction n'a pas dérogé à des indicateurs calés sur la loi. On est sur le minimum fixé par la loi.* » Ils révèlent avoir même consulté des accords d'autres entreprises concurrentes dans la perspective de proposer à leur DRH une nouvelle structuration du diagnostic. Leurs propositions portent sur des tris croisés par sexe, âge, ancienneté et classification. La DRH n'a toutefois pas retenu leurs propositions.

Afin de pallier les défaillances en termes de quantification des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, certains représentants du personnel interrogent d'une manière officieuse les salariés en amont des négociations pour mieux cibler leurs besoins et proposer des actions opérationnelles aux employeurs.

Plusieurs syndicalistes rencontrés déplorent les conditions dans lesquelles se sont déroulées les négociations centralisées à l'échelle nationale.

Depuis 2012, l'entreprise 6 fait partie d'un groupe rassemblant cinq autres entreprises sanitaires, sociales et médicosociales. Pour les syndicalistes de cette entreprise, les accords négociés au niveau central sont peu avantageux car ils ne prennent pas en considération les spécificités constatées à l'échelon local. L'harmonisation des règles de négociation collective pour toutes les entreprises a généré la dénonciation des accords et des avantages acquis depuis plusieurs années (comme la perte de trois jours de congés payés et des points de retraite complémentaire).

Certains délégués syndicaux interrogés ont exprimé leurs inquiétudes vis-à-vis de la fusion des instances représentatives du personnel au sein du CSE, désormais unique instance de dialogue social. En effet, avec la diminution du nombre de représentants du personnel de proximité, ils craignent d'avoir moins de temps à consacrer aux échanges avec les salariés pour répondre à leurs sollicitations. « *Avec cette nouvelle structure on est moins armés pour les prochaines négociations pour plusieurs raisons. Tout d'abord, on est aujourd'hui moins nombreux qu'avant, on a moins de sièges. Ce qui limite le temps d'échange avec les salariés permettant de remonter leurs messages à la DRH. Ensuite, on a moins de temps pour étudier l'intégralité des dossiers avec pertinence* » (délégué syndical, entreprise 2).

Par ailleurs, il ressort des entretiens réalisés que les représentants du personnel signent les accords sur l'égalité professionnelle en vue de pérenniser la dynamique de négociation collective et faire profiter les salariés de quelques privilèges ou acquis sociaux. « *Je n'ai pas l'impression que je fais mon travail pour rien. Les grosses batailles on ne les gagne pas, mais on obtient des petites choses* » (déléguée syndicale, entreprise 8). Dans certains cas, les représentants du personnel signent en échange d'un compromis sur une autre négociation. Par exemple, dans l'entreprise 8, lors de la négociation de l'accord sur l'égalité professionnelle, les représentants du personnel ont proposé des mesures d'aménagement des horaires de travail et des « berceaux d'entreprise ». Si ces actions n'ont pas été retenues au moment de la négociation, l'employeur s'est engagé à les intégrer dans le prochain accord sur la qualité de vie au travail.



03

LES ACTIONS ENVISAGÉES PAR LES ENTREPRISES RELÈVENT DU MINIMUM LÉGAL

L'ESSENTIEL

L'analyse qualitative d'un corpus de 60 accords relatifs à l'égalité professionnelle révèle que :



- 50 textes sur 60 sont conformes aux dispositions de l'article R2242-2 du code de travail.
- Hormis le domaine de la rémunération effective qui est obligatoire, les domaines de l'embauche et de la formation professionnelle sont les plus fréquemment choisis : respectivement 54 et 47 textes ont traité ces deux domaines.
- De nombreuses mesures mentionnées dans les accords existent déjà dans le code du travail, comme la garantie de rattrapage salarial pour les femmes ayant pris un congé maternité.
- Seuls 40 textes sur 60 mentionnent des modalités de suivi de l'application de l'accord. La mesure la plus avancée concerne la réalisation d'un bilan annuel à destination du comité social et économique.

En s'appuyant sur un corpus de 60 textes d'accords relatifs à l'égalité professionnelle, cette troisième partie répond à un double enjeu : comprendre comment les entreprises et les représentants du personnel ont répondu à leurs obligations légales et apprécier si un changement dans les pratiques de négociation s'est opéré par rapport aux bilans établis en 2013 par la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur (Munoz, 2013).

1. DES ACCORDS EN MAJORITÉ JURIDIQUEMENT CONFORMES

Sur les 60 textes étudiés, 50 accords sont conformes. L'identification des accords non conformes a été effectuée à partir des conditions de respect ou de non-respect des dispositions prévues dans l'article R2242-2 du code du travail :

- Nombre de domaines traités selon la taille de l'entreprise.
- Les objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre et les indicateurs chiffrés sont-ils définis par domaine ?
- Le domaine obligatoire de la rémunération effective a-t-il été traité ?

Un accord d'entreprise est le résultat d'une négociation entre, d'une part, les délégués syndicaux, des élus ou des salariés, mandatés ou non, et d'autre part l'employeur.

52 accords sur les 60 analysés ont été signés par une ou plusieurs organisations syndicales présentes dans l'entreprise. Les autres signataires sont les délégués du personnel, le CSE (pour seulement six accords sur 60), la délégation unique du personnel ou le syndicat indépendant des salariés de la société.

22 accords ont été signés par une seule organisation syndicale présente dans l'entreprise et 30 accords ont été signés par deux organisations syndicales ou plus.

La majorité des accords sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont été signés par les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national : FO (24 accords), CFDT (23 accords), CGT (23 accords), CFE-CGC (12 accords) et CFTC (10 accords).

L'article L. 2242-11 du code de travail permet de fixer par accord majoritaire la périodicité des négociations obligatoires portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sous réserve de ne pas les espacer de plus de quatre ans.

Les 60 accords étudiés sont signés pour une période allant de un à quatre ans. La majorité d'entre eux (34 accords) ont été signés pour une durée déterminée de trois ans. 16 accords ont signés pour une durée déterminée de quatre ans, qui peut être liée à la périodicité des négociations obligatoires en entreprise, portée à quatre ans depuis [la loi n° 2018-217](#) du 29 mars 2018.

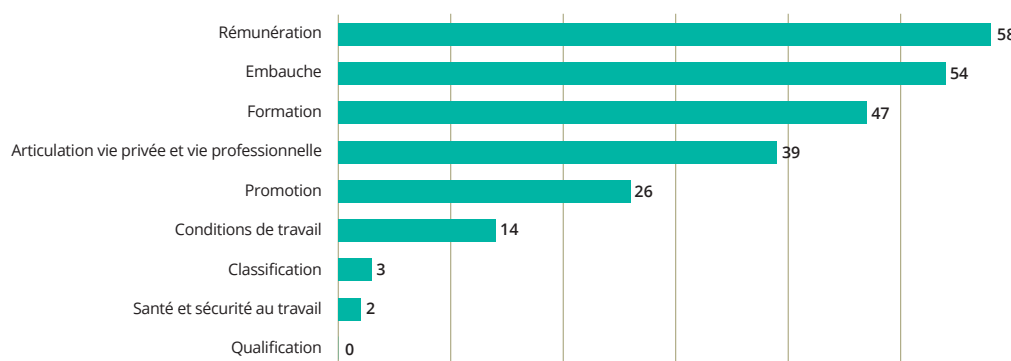


2. LES DOMAINES DE LA RÉMUNÉRATION, DE L'EMBAUCHE ET DE LA FORMATION TRAITÉS EN PRIORITÉ

Les textes analysés comprennent en moyenne quatre domaines d'action parmi les neuf proposés pour la négociation sur l'égalité professionnelle.

Certaines entreprises vont au-delà de leurs obligations légales en matière de nombre de domaines traités (pour rappel, ces obligations sont de trois domaines pour les entreprises de moins de 300 salariés et de quatre domaines pour les entreprises de plus de 300 salariés). Sur les 60 accords étudiés, 33 définissent des objectifs de progression et des actions dans un nombre de domaines supérieur à ce que leur impose la loi.

GRAPHIQUE 5 LES DOMAINES D'ACTION RETENUS DANS LES 60 ACCORDS D'ENTREPRISE DE L'ÉCHANTILLON



Champ : échantillon de 60 accords relatifs à l'égalité professionnelle « représentatif » des textes enregistrés en région Provence - Alpes - Côte d'Azur selon la taille de l'établissement, le secteur d'activité et le département.
 Source : Dares - Base des accords des entreprises - Traitement ORM, Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur (SESE).

En dehors du domaine de la rémunération effective qui est obligatoire, les domaines de l'embauche et de la formation professionnelle sont les plus souvent choisis par les entreprises. Le domaine « conditions de travail » a souvent été mal appréhendé. Il est peu traité. Pourtant, de nombreuses actions repérées affectent les conditions de travail, mais ont été incluses dans le domaine « articulation des temps de vie ».

Trois textes retiennent le domaine « classification » et aucun texte ne traite du domaine de la « qualification ». Les négociateurs pourraient ne pas se saisir de ces deux domaines car ils relèvent traditionnellement de la négociation dans le cadre des conventions collectives et des accords professionnels de branche.

3. DES OBJECTIFS DE PROGRESSION QUI S'APPUIENT SOUVENT SUR DES MESURES DÉJÀ PRÉVUES PAR LA LOI

Si certains textes résultent d'une réflexion bâtie autour de l'égalité professionnelle, définissant des objectifs de progression concrets et adaptés à la situation de l'entreprise, d'autres sont purement formels. Ces derniers se limitent au rappel des principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes sans les associer à des mesures tangibles.

Rares sont les entreprises qui proposent des actions concrètes ou innovantes. Une prégnance des actions très peu coûteuses a été constatée. Il s'agit des actions d'information et de sensibilisation, ou de formalisation. Ces actions s'adressent à la fois aux salariés et aux managers. Les plus emblématiques sont : la formalisation des procédures de recrutement, d'attribution de promotion et augmentations individuelles, la création des kits de communication sur les droits des salariés bénéficiaires de congés familiaux (paternité, maternité ou parental d'éducation).

3.1. DOMAINE DE LA RÉMUNÉRATION

Ce thème est abordé 58 fois parmi les 60 accords analysés.

Quatre objectifs de progression ont été recensés, il s'agit de :

- réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales ;
- s'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expérience équivalentes ;
- assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, d'adoption ou parental d'éducation) ;
- s'assurer de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en cas de rupture du contrat de travail.

L'objectif de progression le plus visé concerne le réajustement de la politique salariale dans la perspective de résorber les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Il se traduit par différentes actions, dont on peut citer : une sensibilisation des managers aux obligations légales en matière d'égalité salariale, notamment pour l'attribution des augmentations individuelles, la réalisation d'un bilan annuel sexué des rémunérations au sein de l'entreprise, la structuration d'une grille de salaire basée sur les minima garantis par la convention collective.

Le deuxième objectif le plus avancé est lié aux salaires à l'embauche. Afin de s'assurer de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes recrutés, les entreprises prévoient de déterminer le niveau de rémunération de base correspondant au poste, avant même la diffusion de l'offre d'emploi, et de réaliser un état des lieux des salaires à l'embauche des nouveaux collaborateurs ou des collaborateurs en mobilité professionnelle.



ACTIONS INNOVANTES FIGURANT DANS LES ACCORDS ÉTUDIÉS

- Mandater un cabinet de consulting pour réaliser un audit des rémunérations. L'objectif est de contrôler l'application de la politique salariale ainsi que le respect de dispositions conventionnelles et d'anticiper des zones de risque ou l'évolution prévisible de la masse salariale.
- Ouvrir aux salariés en congé parental d'éducation le bénéfice du régime frais de santé/prévoyance de l'entreprise.
- Réserver un budget spécifique annuel pour la correction des écarts de rémunération non expliqués et non objectivés.

Les actions précitées sont accompagnées d'indicateurs tels que la part des augmentations salariales et la durée moyenne entre deux augmentations, le nombre de promotions accordées dans l'année et leur répartition selon le sexe, le nombre des réajustements de salaire effectués chaque année, les écarts entre les rémunérations proposées aux nouveaux embauchés.

La rémunération est depuis [le décret](#) du 18 décembre 2012 un domaine à traiter de manière obligatoire. Cependant, très peu d'entreprises présentent des données chiffrées sur les écarts de rémunération et proposent d'allouer des budgets spécifiques pour résorber les inégalités salariales. La grande majorité des entreprises précisent simplement que le rapport de situation comparée a permis d'identifier l'absence d'écarts de salaires. L'application de la convention collective est présentée comme une garantie de l'égalité de traitement et de l'absence de discrimination. Les entreprises se limitent le plus souvent à des actions de suivi d'indicateurs ou à des déclarations d'intention telles que : « *s'engager à appliquer l'égalité salariale* », « *veiller à l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variables de rémunération* », « *veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail, à compétence, qualification, ancienneté et performance égales* ».



Par ailleurs, il convient de noter, qu'un précédent travail d'analyse des accords et plans d'action réalisé par la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur révélait que le domaine de la rémunération arrivait en quatrième rang et n'avait été traité que par la moitié des entreprises (Munoz, 2013). La prise en compte de l'obligation réglementaire de traiter le domaine de la rémunération effective est donc plus importante aujourd'hui.

3.2. DOMAINE DE L'EMBAUCHE

Ce thème est abordé dans 54 accords parmi les 60 étudiés.

Cinq objectifs de progression ont été recensés :

- Diffuser des offres d'emploi en prohibant toute forme de discrimination (sexe, situation de famille...) : vigilance sur la neutralité de la terminologie et les stéréotypes.
- Sensibiliser des personnes chargées du recrutement (incluant les cabinets externes ou entreprises de travail temporaire auxquels l'entreprise a recours) afin de dépasser les stéréotypes femmes/hommes. Dans le cadre de recrutements pour des métiers où traditionnellement l'un des deux sexes est minoritairement représenté, une attention particulière sera portée pour maintenir le même équilibre femmes/hommes entre les candidatures reçues et celles retenues dans le cadre du processus de recrutement.

- Favoriser l'accès des femmes sur des postes d'encadrement.
- Mener des actions de communication ou des partenariats auprès :
 - des écoles, en vue de favoriser l'accueil de femmes en stage, puis leur embauche dans les métiers où elles sont peu représentées (en lien avec des associations telles que Elles Bougent) ;
 - des établissements et organismes de formation partenaires de l'entreprise pour les sensibiliser aux déséquilibres constatés en matière de mixité et de favoriser majoritairement l'orientation des jeunes hommes vers des filières et métiers occupés aujourd'hui majoritairement par des femmes, et inversement d'orienter des jeunes femmes vers des métiers occupés par des hommes ;
- Fixer des objectifs quantitatifs de recrutement de femmes parmi les nouveaux embauchés.

L'objectif le plus avancé pour ce domaine concerne le développement et la promotion de la mixité dans le processus de recrutement : il se traduit par différentes actions, comme notamment former l'ensemble des salariés impliqués dans le processus de recrutement pour « recruter sans discriminer », ou prohiber toute forme de discrimination (sexe, situation de famille...) dans la diffusion des offres d'emploi, ou encore développer des actions de communication au profit des partenaires, organismes de formation et associations pour favoriser la mixité.



ACTIONS INNOVANTES FIGURANT DANS LES ACCORDS ÉTUDIÉS

- Une des entreprises appartenant à l'échantillon a réalisé en 2011 et 2012 une campagne de testing sur le traitement des candidatures avec un prestataire externe, afin d'enclencher le cas échéant « des sanctions correctives » si des pratiques discriminatoires étaient détectées. Cette campagne a donc permis de sensibiliser les collaborateurs en charge du recrutement sur la non-discrimination.

La réalisation de ces actions est mesurée par trois indicateurs chiffrés : le pourcentage d'offres d'emploi publiées ne contenant aucun critère discriminant, l'évolution du pourcentage de représentants du sexe sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté, et enfin le nombre d'actions de sensibilisation des managers.

3.3. DOMAINE DE LA FORMATION

Ce thème est abordé dans 47 accords.

Cinq objectifs de progression ont été recensés :

- Faciliter et encourager la participation des salariés aux formations.
- Prendre en compte les besoins de formation des salariés de retour après une absence de longue durée (formation de remise à niveau...) et des salariés à temps partiel.
- Accompagner l'évolution des carrières professionnelles en proposant des formations facilitant l'accès des femmes aux postes à responsabilités ainsi qu'aux métiers habituellement exercés par des hommes.
- Former les managers pour les sensibiliser.

- Renforcer les actions de communication auprès des collaborateurs sur les formations professionnelles :
 - communiquer sur des portails intranet dédiés à la formation ;
 - créer un guide de la formation à destination des salariés pour présenter les différentes solutions en matière de développement des compétences et d'évolution professionnelle ;
 - prévenir à l'avance les salariés partant en formation pour leur permettre d'organiser au mieux leur activité professionnelle et personnelle.

Les objectifs de progression le plus fréquemment avancés consistent à garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes et à faciliter par la formation le retour des salariés après une longue absence liée à la parentalité. Il se traduit par différentes actions comme notamment la mise en place de formations en « e-learning » le plus souvent possible afin d'éviter les grands déplacements et de favoriser l'accès à la formation des salariés à temps partiel.

Après de longues absences liées notamment à la parentalité, nombreuses sont les entreprises qui ont prévu dans leurs accords l'organisation d'entretiens avec les supérieurs hiérarchiques destinés à détecter les besoins en formation. Des remises à niveau sont programmées dans le cadre de sessions de formation spécifiques sur les logiciels et les supports techniques ayant subi une évolution. Des sessions de formation sur la « diversité et l'égalité des chances » à destination des managers afin de les sensibiliser sur ce thème sont également prévues dans plusieurs accords.

Des portails intranet dédiés à la formation existent et permettent de renforcer les actions de communication auprès des salariés en les alertant par courriel dès qu'une nouvelle formation est proposée.

Les femmes étant moins représentées dans les postes les plus qualifiés, une priorité est donnée aux actions de formation destinées à accompagner plus spécifiquement les femmes.



ACTIONS INNOVANTES FIGURANT DANS LES ACCORDS ÉTUDIÉS

- Accroître la présence des femmes au sein des instances dirigeantes et les accompagner dans leur évolution de carrière en leur proposant un programme de formation spécifique portant sur l'affirmation de soi, la bonne maîtrise des paramètres favorisant l'évolution de carrière.
- Sensibiliser les femmes potentiellement concernées aux parcours de formations diplômantes, qualifiantes et managériales.
- Envoyer une alerte aux managers en cas de défaut de suivi de formation présentielle de l'un des membres de leur équipe depuis plus de trois ans (ce qui exclut les formations en ligne).
- Prendre en charge, sur présentation de justificatifs, des frais de garde d'enfants et de personnes à charge au domicile pour la période de formation hors du temps de travail habituel.

Afin de s'assurer que ces actions soient réalisées, les entreprises portent une attention particulière à la progression du nombre d'heures de formation suivies par sexe et par catégorie socioprofessionnelle.

3.4. DOMAINE DE L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITÉ FAMILIALE

Ce thème est abordé 39 fois parmi les 60 accords d'entreprises traités.

Six objectifs de progression ont été recensés :

- améliorer les conditions de départ et de retour dans l'entreprise à l'issue de congés de maternité, paternité ou parental d'éducation ;
- favoriser l'aménagement du temps de travail ;
- faciliter la prise de congés des salariés en cas de maladie ou de situation difficile de leurs ascendants ;
- assurer un accompagnement des conjoints de salariés en mobilité professionnelle géographique ;
- favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes ;
- étudier les services de proximité avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats.

L'objectif de progression le plus souvent avancé est l'aménagement des horaires de travail. En lien avec les pratiques RH et managériales, les actions retenues se présentent sous forme de souplesse accordée dans des cas spécifiques (rentrée scolaire, période de grossesse, enfants malades, veille des fêtes de fin d'année...), organisation des réunions dans les horaires de travail habituels (proscription des horaires tardifs) et recours au télétravail.

L'amélioration des conditions de départ et de retour de congé maternité, paternité ou parental est le deuxième objectif mis en exergue. Il se décline par plusieurs actions telles que : la réalisation d'un guide de parentalité pour outiller les managers et les salariés-parents, l'organisation d'un entretien préparatoire avec la salariée dès l'annonce de sa grossesse, le maintien des échanges (par courrier ou courriel) avec les salariés concernés afin de faciliter leur reprise d'activité.

Le troisième objectif le plus visé par les entreprises concerne le recours au temps partiel. Comme actions retenues, on peut citer : la formalisation d'un entretien préparatoire entre les salariés et leurs managers dans la perspective d'aménagement de temps de travail et la facilitation des démarches pour le recours au temps partiel dans des cas spécifiques (divorce par exemple).

Les actions mises en place par les entreprises sont souvent accompagnées d'indicateurs, les plus fréquents sont : le nombre d'entretiens réalisés à l'issue d'un congé de longue durée par sexe et par statut, le nombre d'entreprise ayant mis en place l'aménagement des horaires de travail, le nombre de salariés ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour accompagner leur conjointe aux examens médicaux obligatoires de suivi de la grossesse.



ACTIONS INNOVANTES FIGURANT DANS LES ACCORDS ÉTUDIÉS

- Accompagnement des conjoints de salariés en mobilité professionnelle géographique dans leur recherche d'emploi.
- Offre des Chèques emploi service universel (CESU) préfinancés. Avec les titres CESU les salariés peuvent payer des prestations de garde d'enfants, soutien scolaire, soins et promenade d'animaux domestiques, préparation de repas à domicile, petits travaux de jardinage.
- Mise en place d'une charte des temps de vie pour promouvoir l'exemplarité des managers, le respect de l'équilibre entre vie privée et professionnelle, l'optimisation des réunions et le bon usage des e-mails.

Il convient de noter que, pour ce domaine centré sur l'articulation des temps de vie, de nombreuses entreprises reprennent des dispositions du code de travail et se limitent à la définition d'engagements formels sans actions concrètes. C'est le cas des engagements concernant le maintien de la rémunération et l'attribution des augmentations individuelles pour les salariées qui prennent des congés maternité au même titre que les autres salariés, en considérant leurs fonctions et leurs performances.

Par ailleurs, même si ce domaine se positionne en quatrième rang, le corpus de textes étudiés donne à voir une omniprésence de la question de l'articulation des temps de vie, qui apparaît de manière transversale dans tous les domaines d'action.

3.5. DOMAINE DE LA PROMOTION

Ce thème est abordé 26 fois parmi les 60 accords analysés.

Un seul objectif de progression ressort de ces accords :

- garantir l'égalité de traitement dans l'accès à la promotion.

Pour parvenir à la réalisation de cet objectif, plusieurs actions sont prévues, comme notamment la vérification régulière du nombre de promotions proportionnellement aux effectifs d'hommes et de femmes afin de s'assurer que la promotion a été effectuée sur des critères non discriminants. D'autres actions consistent à porter une attention particulière à la promotion des femmes afin d'éviter les situations de « plafond de verre » ou communiquer régulièrement sur les dispositifs permettant aux salariés d'améliorer leur qualification.

Les indicateurs qui accompagnent ces actions sont notamment la part de salariés promus par sexe et CSP d'une année sur l'autre ou encore le ratio des promotions des salariés à temps partiel.



ACTIONS INNOVANTES FIGURANT DANS LES ACCORDS ÉTUDIÉS

- Identifier les collaborateurs demeurant plus de deux années dans le même grade professionnel afin de déterminer les motifs d'absence d'évolution et le cas échéant proposer une correction.
- Développer un programme interne ayant pour objectif l'identification par des critères objectifs collectifs des collaborateurs à haut potentiel et s'engager à ce que les femmes et les hommes soient représentés dans ce programme de manière équitable.

3.6. DOMAINE DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce domaine est abordé 14 fois parmi les 60 accords analysés.

Cinq objectifs de progression ont été recensés, il s'agit de :

- faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes ;
- améliorer les conditions de travail des salariés femmes et hommes à temps partiel ;
- étudier les modalités d'organisation du travail et les conditions du travail pour mesurer leur impact sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise ;
- adapter les conditions de travail des femmes enceintes ;
- améliorer les conditions de retour à l'emploi après les congés familiaux.

Le fait de faciliter l'accès des salariés des deux sexes à tous les postes de travail est le premier objectif de progression qui ressort de l'analyse des textes. Il se traduit par des actions de sensibilisation des managers aux enjeux de l'égalité professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ainsi que des actions de prévention des risques de pénibilité et d'accidents de travail. Ces dernières peuvent être réalisées en partenariat avec la Carsat ou mobiliser les membres du CHSCT (suivi de l'exposition des salariés à la pénibilité, état des lieux co-réalisé avec le CHSCT sur les conditions de vie au travail du personnel féminin, programme de prévention des accidents de travail en partenariat avec la Carsat).

Le deuxième objectif le plus visé par les entreprises concerne les conditions de travail des salariés à temps partiel. Ces derniers pourraient être prioritaires au cas où un poste de travail à temps plein se libère au sein de l'entreprise et avoir accès aux dispositifs de formation, au même titre que les salariés à temps plein.



ACTIONS INNOVANTES FIGURANT DANS LES ACCORDS ÉTUDIÉS

- Former au moins 90 % de ses managers sur la durée de l'accord sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de son plan de formation.
- Réaliser un état des lieux sur les conditions de vie au travail du personnel féminin dans toutes les entreprises, en lien avec le CHSCT.

Les actions retenues par les entreprises sont suivies d'indicateurs chiffrés tels que le nombre de demandes de passage à temps partiel au cours de l'année ou le pourcentage d'aménagements adaptés sur l'ensemble des postes ayant accueilli des femmes.

3.7. DOMAINE DE LA CLASSIFICATION

Ce domaine est abordé dans trois accords parmi les 60 analysés.

Seuls deux objectifs ont été recensés :

- revoir la grille de classification pour détecter et corriger les écarts pour chaque catégorie de personnel ;
- réduire l'écart entre le taux de féminisation et le taux de masculinisation dans la catégorie des employés, techniciens et agents de maîtrise.

Comme actions retenues, on peut citer : la création d'un référentiel en s'appuyant sur la grille de classification conventionnelle (activité/autonomie/compétence) pour chaque emploi, la formation des managers à l'usage de cet outil et la communication auprès des salariés sur son existence, ou encore la formation des salariées femmes dans la perspective de la validation de leurs acquis professionnels et de leur promotion au poste d'employé, technicien et agent de maîtrise.

4. DES MODALITÉS DE SUIVI MENTIONNÉES DANS LA MAJORITÉ DES ACCORDS

40 accords sur les 60 analysés prévoient explicitement des modalités de suivi. Les deux mesures les plus avancées concernent l'élaboration d'un bilan de suivi à présenter chaque année aux membres du CSE (29 sur 43 accords) et la désignation d'une commission chargée de l'égalité professionnelle constituée des membres du CSE. Cette commission a souvent pour mission d'accompagner la mise en place de l'accord au sein de l'entreprise et d'analyser les effets et conditions de sa mise en œuvre.

Bien que la mise en place d'un comité de suivi ne soit pas obligatoire, elle est recommandée pour les accords d'une durée supérieure à un an. Cela permet d'apprécier semestriellement ou annuellement les marges de progression et d'améliorer les pratiques pour une meilleure application de la politique de l'entreprise sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

TABLEAU 9 LES MESURES DE SUIVI DANS LES ACCORDS ANALYSÉS

	Nombre d'accords
Accords qui indiquent au moins une mesure de suivi*	40
Bilan présenté chaque année au CSE	29
Désignation d'une commission chargée de l'égalité professionnelle constituée des membres du CSE	11
Suivi de l'accord réalisé chaque année lors des rendez-vous de la négociation annuelle obligatoire (NAO)	2
Suivi de l'accord assuré par les représentants du personnel	2
Désignation d'un référent chargé du suivi de la mise en œuvre de l'accord	2
Accords qui ne font pas mention de mesures de suivi	20
Ensemble des accords analysés	60

* Certaines entreprises ont envisagé plusieurs mesures de suivi.

Champ : échantillon de 60 accords relatifs à l'égalité professionnelle « représentatif » des textes enregistrés en région Provence - Alpes - Côte d'Azur selon la taille de l'établissement, le secteur d'activité et le département.

Source : Dares - Base des accords des entreprises - Traitement ORM, Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur (SESE).

5. DES MESURES DE COMMUNICATION PLUS OU MOINS MENTIONNÉES

Seul un accord prévoit la budgétisation des actions engagées et établit un calendrier de leur mise en application. Par ailleurs, sur les 60 accords de l'échantillon, 33 font mention d'actions de communication. Dans la majorité des cas, il s'agit de publications sur les tableaux d'affichage dans les emplacements physiques réservés à la communication avec les salariés. La publication d'une synthèse de l'accord comprenant des indicateurs portant sur le salaire moyen par sexe, la durée moyenne par sexe entre deux promotions et l'exercice de fonctions d'encadrement par sexe, rendue obligatoire par la loi, n'est mentionnée que rarement (cinq accords sur les 60 analysés).

TABEAU 10 LES MESURES DE COMMUNICATION MENTIONNÉES DANS LES ACCORDS ANALYSÉS

	Nombre d'accords
Accords indiquant au moins une mesure de communication*	33
Publication sur les tableaux d'affichage à destination des salariés	23
Mise à la disposition des salariés sur le site intranet de l'entreprise	6
Une synthèse est affichée afin de porter à la connaissance de l'ensemble des salariés les actions en faveur de l'égalité professionnelle	5
Les salariés seront informés par un courriel de la direction	2
Une copie de l'accord est mise à la disposition des salariés au niveau du bureau du service RH	2
Accords qui ne mentionnent pas de mesures de communication	27
Ensemble des accords analysés	60

* Certaines entreprises ont choisi plusieurs mesures de communication.

Champ : échantillon de 60 accords relatifs à l'égalité professionnelle « représentatif » des textes enregistrés en région Provence - Alpes - Côte d'Azur selon la taille de l'établissement, le secteur d'activité et le département.

Source : Dares - Base des accords des entreprises - Traitement ORM, Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur (SESE).

L'analyse révèle que les négociateurs rencontrent de réelles difficultés à interpréter de manière pertinente les éléments du diagnostic issus des données de la BDES et à dégager des objectifs de progression. Non seulement les objectifs de progression reflètent une dynamique incitative plus que progressive – le champ lexical est souvent rythmé par des expressions comme « favoriser », « veiller à », « assurer » –, mais s'appuient le plus souvent sur des mesures déjà prévues par la loi. Certaines mesures telles que l'attribution des augmentations individuelles pour les femmes ayant pris un congé maternité, les journées attribuées en cas d'enfant malade, l'aménagement du temps de travail des mamans en cas d'allaitement existent déjà dans le code du travail. Ceci interroge le degré de connaissance réelle du droit en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les négociateurs, qu'ils soient employeurs, DRH ou représentants du personnel.

Dans la majorité des textes étudiés, les indicateurs chiffrés précis sont peu présents au regard du nombre d'actions retenues, ce qui complexifie l'évaluation des résultats des actions engagées.

Si certains textes présentent clairement sous forme de tableau les objectifs de progression, actions et indicateurs de suivi, d'autres textes moins structurés les rassemblent dans un même paragraphe, brouillant leur lecture. La lecture fine des accords révèle que certaines thématiques récurrentes (le temps partiel, les congés pour raisons familiales...), lorsqu'elles sont mentionnées, sont réparties dans différents domaines d'action.

04

LES APPORTS ET FREINS À L'APPLICATION DES ACCORDS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'ESSENTIEL

- Les apports des accords relatifs à l'égalité professionnelle dans les entreprises rencontrées se concrétisent principalement par :
 - La possibilité d'agir sur l'attractivité des métiers non mixtes, notamment en travaillant en partenariat avec les organismes de formation et les opérateurs de terrain.
 - La réponse aux problématiques de « plafond de verre », notamment en facilitant la formation des femmes et leur évolution vers des postes de manager.
 - La résorption des écarts de salaires injustifiés entre les femmes et les hommes.
 - Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales, grâce à l'aménagement des horaires de travail, la promotion de la parentalité ou encore le maintien de la rémunération durant le congé enfant malade.
- Par ailleurs, la mise en application et le suivi des accords restent confrontés à certaines limites pouvant être liés à :
 - Une méconnaissance des salariés de l'existence d'un accord relatif à l'égalité professionnelle et des actions envisagées par l'entreprise.
 - Un turnover des acteurs de la négociation et des changements structurels dans l'entreprise.
 - Un suivi partiel de l'application de l'accord : un comité de suivi passif, des retards au niveau de l'actualisation de la base de données économiques et sociales...

Les entretiens réalisés auprès des entreprises ont permis d'identifier les modalités de mise en œuvre et de suivi des accords relatifs à l'égalité professionnelle. Si certains accords semblent apporter de réels changements au niveau des procédures RH (recrutement et gestion de la carrière), d'autres n'ont qu'un effet symbolique dans la mesure où la majorité des actions qu'ils prévoient ne sont pas réellement appliquées au sein de l'entreprise.

À partir des éléments d'enquête collectés, cette partie apporte des éclairages sur les apports et les freins à l'application des accords relatifs à l'égalité professionnelle.

1. UNE MISE EN APPLICATION DES ACCORDS QUI SE DISTINGUE D'UNE ENTREPRISE À L'AUTRE PAR LES MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS MOBILISÉS

L'analyse transversale de 12 cas d'entreprises rencontrées permet de mettre en évidence des situations contrastées quant aux moyens déployés pour la mise en application des accords. Dans certaines entreprises, les accords génèrent des actions concrètes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces employeurs déploient des moyens financiers et humains, estimant que leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle sont stratégiques au regard d'enjeux opérationnels pour l'entreprise.

Dans d'autres entreprises, la méconnaissance par les acteurs de la négociation des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise freine la mise en place d'objectifs de progression et se traduit par des réponses uniquement formelles aux obligations imposées par la loi.

En effet, la réglementation qui encadre la négociation collective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'a cessé d'évoluer depuis quinze ans et les pénalités encourues en cas de non-respect ont engendré une pression supplémentaire. La négociation de l'égalité entre les femmes et les hommes est vécue souvent comme une contrainte. Certaines entreprises cherchent à se conformer à la lettre à la réglementation en adoptant des textes ayant peu d'impact sur la situation réelle des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ces textes d'accord paraissent être des « coquilles vides ».

L'ENGAGEMENT DE L'EMPLOYEUR ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, UN FACTEUR CLÉ DE SUCCÈS DE LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : L'EXEMPLE DE L'ENTREPRISE 8

Le cas de l'entreprise 8 se démarque dans notre corpus par les moyens humains et financiers déployés pour mettre en œuvre l'accord relatif à l'égalité professionnelle.

Engagée de longue date dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'entreprise 8 est titulaire de deux labels, « Égalité professionnelle » et « Diversité », et compte à son actif quatre accords dont le dernier a été conclu en 2018. D'après un communiqué de presse paru en 2018, les mesures prises par la direction ces dernières années ont permis de supprimer des écarts de salaires injustifiés, qui sont passés de 1,8 % en 2011 à 1 % en 2015. Pour arriver à ce résultat, l'entreprise a mis en place un système de pilotage spécifique des augmentations salariales annuelles à l'attention des managers. Cet outil informatisé permet de suivre et garantir l'équité de traitement entre les femmes et les hommes. Ainsi, des processus RH ont été développés et vont au-delà de ce que la loi impose, comme par exemple l'augmentation systématique des personnes en congé parental. L'entreprise ambitionne d'atteindre l'égalité salariale réelle soit 0 % d'écart injustifié. Pour y parvenir, une enveloppe budgétaire annuelle de 30 000 € bruts est exclusivement consacrée à la neutralisation des éventuelles différences de rémunération entre les femmes et les hommes.

La déléguée syndicale de l'entreprise interviewée a confirmé la mise en place de plusieurs actions inscrites dans l'accord de l'entreprise. Elle a ainsi porté à notre connaissance que des budgets dédiés à la formation des négociateurs sur la thématique de l'égalité professionnelle ont été déployés, lui permettant de bénéficier notamment d'un accompagnement par un expert. Le rôle de ce dernier était à la fois de sensibiliser les membres de sa commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes et de travailler avec eux sur la mise en place d'un plan d'action adapté aux spécificités de l'entreprise. En parallèle, l'entreprise dispose d'une personne salariée à temps plein, responsable RSE (responsabilité sociale/sociétale des entreprises), chargée de sensibiliser, mobiliser et engager l'ensemble des salariés (y compris la direction) autour des questions de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette thématique de négociation interfère avec d'autres politiques de l'entreprise (GPEC, QVT, politique salariale et de formation).

Engagée depuis vingt ans dans le syndicalisme, détachée par son entreprise à 90 % , présidente à l'échelon régional de la commission égalité professionnelle, la déléguée syndicale de cette entreprise confie être déterminée dans la volonté de porter ses revendications sur ce thème par différentes actions et propositions auprès de sa hiérarchie. Elle souligne que le dialogue social n'est pas « déloyal » et que des séances de travail sont organisées régulièrement avec les représentants de l'employeur. Cependant, cette déléguée syndicale a exprimé ses inquiétudes pour la relève, constatant que les jeunes générations ne s'impliquent pas dans la vie syndicale. En effet, la mobilisation des délégués syndicaux engagés et formés sur le dossier égalité, disposant de droits syndicaux solides, joue un rôle non négligeable dans l'avancée de la question de l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

UN ENGAGEMENT LIMITÉ DE L'EMPLOYEUR ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, DES ACCORDS « SYMBOLIQUES » SANS EFFETS RÉELS : L'EXEMPLE DE L'ENTREPRISE 6

Dans le cas de l'entreprise 6, l'absence de conviction de la direction concernant l'existence d'inégalités professionnelles dans l'entreprise et l'implication très réduite des déléguées syndicales dans ce domaine ont une influence sur les conditions d'effectivité de la négociation sur l'égalité professionnelle.

L'accord de cette structure sur l'égalité professionnelle est centré sur quatre domaines : l'embauche, la formation professionnelle, la rémunération et l'articulation des temps de vie. À sa lecture, il apparaît qu'aucune action concrète n'est prévue pour corriger des inégalités professionnelles. Seules des actions d'information ou de formalisation, ou encore correspondant au droit commun, sont mentionnées dans cet accord.

Pour le domaine de la rémunération, l'accord de l'entreprise fixe comme objectifs de progression l'application sans discrimination des dispositions des conventions collectives et la suppression des écarts de rémunération identifiés entre les femmes et les hommes. Si le directeur de cette structure affirme qu'il n'existe pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, dans la mesure où les salaires sont régis par la convention collective de l'hospitalisation privée à but non lucratif, les déléguées syndicales ne partagent pas le même constat. Lors d'un entretien collectif distinct, elles nous confient que la pénurie de personnels dans certains métiers au cœur de l'activité de la structure (exemple des aides-soignants) pousse la direction à proposer des salaires plus élevés à l'embauche pour les nouvelles recrues. Cela générerait des inégalités de rémunération, non pas en fonction du genre, mais selon l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour le domaine de l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales, l'accord de l'entreprise fixe trois objectifs de progression. L'un concerne la facilitation du passage de temps complet à temps partiel et inversement, l'autre est lié à l'aide à la gestion de la parentalité et de la responsabilité familiale et le dernier concerne des souplesses au niveau de la prise en charge des congés parentaux. Le directeur de cette structure nous a confirmé l'application de plusieurs actions comme : la réalisation d'un guide pour informer les salariés concernés par les congés maternité, paternité ou parental d'éducation sur leurs droits ; des souplesses accordées aux salariés pour la prise de congés longs et des aides spécifiques aux salariées issues des quartiers

prioritaires de la politique de la ville confrontées à des difficultés sociales ou financières. Toutefois, les déléguées syndicales soulignent la complexité de mise en œuvre des mesures visant l'aménagement des horaires de travail. L'une d'entre elle témoigne en parlant de son propre cas : « *Si on n'arrive pas à aménager ses horaires de travail, la salariée va se mettre en congé maladie. Dans notre structure, on a beaucoup de femmes isolées avec des profils atypiques. [...]. Quand j'ai eu mon dernier enfant, j'ai demandé l'aménagement de mes horaires de travail, le passage du jour aux nuits, pour pouvoir travailler le soir et s'occuper de mon enfant le jour. La réponse de la direction n'était pas favorable, il m'a dit : "On ne fait pas des horaires à la carte", c'était ça, ou je démissionne. [...] Faciliter sur le papier, dans la réalité c'est différent.* »

Interrogé sur les changements constatés depuis la signature de l'accord de l'entreprise, le directeur de cette structure confie : « *Je ne crois pas qu'il y a eu une conséquence directe de cet accord, je pense que c'est la démarche qualité de vie au travail (QVT) engagée par l'entreprise depuis deux ans qui a été favorable aux relations sociales avec les représentants du personnel et les collaborateurs.* » En réponse à cette même question, les représentantes du personnel considèrent que les actions en faveur de l'égalité professionnelle sont quasiment invisibles dans leur vie au quotidien et confient ne plus vraiment se souvenir des tenants et des aboutissants de cet accord. Cependant, elles constatent que depuis la négociation de l'accord QVT la direction est de plus en plus réceptive aux questions des conditions de travail des salariés et de leur bien-être au travail.

2. LA PORTÉE DES ACCORDS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les témoignages des acteurs de la négociation que nous avons rencontrés permettent de cibler les changements opérés dans leurs structures à l'issue de la signature de l'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

2.1. FAVORISER LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE ET AGIR POUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS

Lorsqu'un déséquilibre entre les proportions de femmes et d'hommes est constaté dans l'entreprise, celle-ci doit fixer des objectifs de progression.



En lien avec [la loi de janvier 2017](#) « Égalité et citoyenneté », les managers de l'entreprise 5 ont bénéficié d'un cycle de formation sur la discrimination à l'embauche. D'après la DRH, ils sont aujourd'hui attentifs à cette question et un référent a été désigné au niveau de l'entreprise, chargé de piloter des actions favorisant la mixité et la lutte contre les discriminations.

Dans l'entreprise 2, le processus de recrutement retient des critères fondés sur l'exercice des compétences et l'expérience requise. Cependant, peu d'hommes postulent à des postes de chargés de clientèle, ce qui réduit la possibilité d'augmenter le nombre des hommes dans les agences bancaires. La DRH attache une attention particulière à la sensibilisation des managers de proximité. Lorsqu'un poste est à pourvoir, elle demande explicitement de « mixifier » les candidatures. Ainsi, pour attirer des candidatures masculines, elle n'hésite pas à débaucher des salariés chez un concurrent et leur proposer des salaires plus attractifs. « *L'objectif est d'avoir un peu plus d'hommes pour des postes de conseillers clientèles, on chasse les garçons auprès*

de la concurrence. On est attentifs à accueillir des profils masculins pour avoir de la mixité dans nos agences. Après, si lors des recrutements on s'aperçoit que les femmes sont plus compétentes que les hommes, on choisira les femmes » (DRH, entreprise 2).

L'entreprise 10 négocie des accords triennaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis 2005. Historiquement orientée vers des métiers techniques plébiscités plus particulièrement par les hommes, cette entreprise a souhaité associer de plus en plus de femmes à son développement. Une démarche de rédaction rigoureusement paritaire de toutes les offres d'emploi publiées par l'entreprise a été engagée afin de permettre à un candidat ou une candidate de se reconnaître dans la description du poste. L'entreprise a rejoint l'association Elles Bougent dans la perspective de sensibiliser les jeunes filles dès le collège aux métiers scientifiques. Les femmes ingénieures de l'entreprise ont été activement mobilisées pour intégrer le réseau des marraines de l'association. Elles se sont engagées à partager leur métier et à familiariser les jeunes filles à l'univers de la science. Les délégués syndicaux constatent de véritables progrès sur l'embauche des salariés. Si les écoles d'ingénieurs ne comptent en moyenne que 20 % d'étudiantes, le taux de féminisation au sein de l'entreprise a atteint 23,4 % en 2011 et avoisine aujourd'hui 25 %.

Pourtant, selon les délégués syndicaux, la part des hommes reste supérieure à celle des femmes dans les ateliers. Dès que des femmes signalent qu'elles ont été recrutées avec un salaire inférieur à leurs collègues masculins, un dossier est instruit. Ce dernier comprend les grilles de salaires de l'entreprise, les données individuelles sur les personnes ayant la même classification et les engagements de l'entreprise dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle. D'après les délégués syndicaux, ces signalements ont toujours donné lieu à un rattrapage salarial.

Comme l'entreprise 10, l'entreprise 3 s'est engagée à valoriser les métiers techniques et scientifiques auprès des filles dans les collèges et lycées au moment des premiers choix d'orientation professionnelle. En partenariat avec le campus Industrie du futur de l'académie d'Aix-Marseille, l'entreprise 3 a lancé l'opération Challenge mixité. Dix établissements scolaires ont participé à cette action qui consiste à immerger des groupes d'élèves filles dans les unités opérationnelles de l'entreprise 3. Par le biais de cette opération, l'entreprise a souhaité susciter des vocations auprès des jeunes filles vers les métiers du secteur de l'énergie.

2.2. LEVER LES FREINS À L'ASCENSION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

Les postes à responsabilités les plus élevés demeurent encore occupés en majorité par des hommes. L'entreprise 2 s'est engagée à promouvoir les talents et le leadership féminin et à faire progresser le nombre de propositions de candidatures féminines dans les programmes de formation managériale de son groupe. En 2017, elle a atteint l'objectif de son groupe, la représentation des femmes cadres atteignant 43,9 % des cadres. Un nouvel objectif de 46 % de femmes parmi les cadres a été fixé dans le dernier accord de 2018. L'entreprise cherche donc à repérer, parmi ses collaborateurs, un vivier de femmes à potentiel. Une fois repérées, ces femmes bénéficient d'un cursus de formation et d'un accompagnement personnalisé pour évoluer vers des postes de management intermédiaire (comme chargées d'affaires spécialisées) ou des postes d'encadrement supérieurs. Dans la mesure où les horaires, les déplacements, la fréquence des sessions, la garde d'enfants constituent souvent des freins à la formation des femmes, l'entreprise prend en charge à 100 % les frais supplémentaires de garde d'enfants supportés par les salariés en formation en dehors de leur temps de travail habituel.

Selon la DRH de l'entreprise 2, très peu de femmes bénéficient de cette opération depuis sa mise en place. Ce faible recours, elle l'explique par deux facteurs :

- D'une part, les femmes seraient plus enclines à remettre en cause leurs perspectives d'évolution professionnelle. Réciproquement, certains managers ne pensent pas aux femmes lors des dynamiques de promotion formelle, argumentant sur le fait que leur travail serait moins visible : « *Les hommes pourraient être facilement repérés pour ces postes à responsabilités. Alors que les femmes, au quotidien, ont le souci de finaliser leur travail, d'atteindre leurs objectifs, de réaliser leurs chiffres pour rentrer chez elles à l'heure, elles sont moins visibles, elles ne communiquent pas sur leur réussite.* »
- D'autre part, certains parcours de formation exigent une mobilisation du temps hors travail, c'est l'exemple des formations de l'ITB (Institut technique de banque), qui vise à former les managers et les cadres et à anticiper les grandes mutations de l'industrie bancaire. Le cycle est organisé sur deux ans, composé d'une quarantaine de jours de formation se déroulant le soir ou le week-end, ce qui serait plus pénalisant pour les femmes que pour les hommes.

Dans le cas de l'entreprise 9, l'effectif salarié est caractérisé par une forte proportion de femmes (70,8 %). Ce déséquilibre femmes-hommes est conforme à la féminisation des secteurs du sanitaire et social et se retrouve dans les différentes catégories socioprofessionnelles. L'accord relatif à l'égalité professionnelle conclu en 2018 pour une échéance d'un an vise parmi ses objectifs à améliorer les parcours professionnels des salariés, sans distinction de sexe. Via le plan de formation de l'entreprise ou à travers les actions de VAE, l'entreprise propose aux salariés de suivre une formation qualifiante afin d'obtenir un diplôme leur permettant d'évoluer professionnellement. Selon la déléguée syndicale, le travail de sensibilisation a donné lieu à de réelles avancées en matière de formation continue puisque les femmes, moins enclines à suivre des formations que les hommes, formuleraient davantage des demandes de formation qu'auparavant.

2.3. AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE

La recherche d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle peut être un levier de performance pour les entreprises et améliorer le bien-être individuel et collectif des salariés. Les mesures facilitant l'articulation des temps privé et professionnel paraissent peu développées dans les entreprises interrogées. Ce sont surtout des adaptations ponctuelles accordées par les employeurs. Par exemple, l'entreprise 9 permet à ses salariés une souplesse sur les horaires de travail pour se rendre à des rendez-vous dans l'établissement scolaire de leur enfant (remise des bulletins scolaires, rencontres parents/professeurs). De son côté, l'entreprise 1 attribue aux salariés ayant la garde alternée ou occasionnelle de leur enfant un aménagement de l'organisation du travail. Les salariés peuvent ainsi réduire leur temps de travail durant les semaines où ils accueillent leur enfant, le déficit de temps étant récupéré sur les autres semaines. Avant la réforme des rythmes scolaires, il était prévu que les salariés dont les enfants sortent de l'école maternelle ou élémentaire le mercredi vers 11 h 30 aient aussi la faculté de poser un crédit d'heures dès 11 h tous les mercredis en période scolaire afin d'aller chercher leur enfant à la sortie de l'école.

Quelques entreprises s'engagent à promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins. L'entreprise 2 garantit la prise en charge des onze jours calendaires dans le cadre du congé paternité. De plus, elle propose un allongement du congé de naissance de deux jours (initialement fixé à trois jours par le code du travail ([article L3142-4](#)) tout en maintenant la rémunération des salariés. L'entreprise 9 propose également d'indemniser à 100 % le salaire réel des salariés en congé paternité.



Les entreprises 5, 12 et 6 ont mis en place des livrets à destination des salariés ou des managers afin de les sensibiliser et les informer sur les droits aux congés maternité, paternité et les actions favorisant la conciliation des temps de vie.

La DRH de l'entreprise 5 constate qu'aujourd'hui les salariés connaissent mieux leurs droits qu'auparavant ; par exemple 99 % des congés paternité sont pris.

Bien que le code de travail prévoit que le congé enfant malade soit limité à trois jours par an sans rémunération, plusieurs entreprises proposent des conditions plus généreuses, notamment le maintien de la rémunération durant le congé et un nombre de jours plus élevé. C'est le cas de l'entreprise 9, qui accorde aux salariés cinq jours de congé pour enfant malade avec le maintien de leur rémunération.

2.4. ORGANISER LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Parmi les 12 entreprises interrogées, deux affichent un score inférieur ou égal à 75 points (au moment du déroulement de l'enquête). Ce score s'explique par une sous-représentation des femmes parmi les dix salariés qui perçoivent les plus hautes rémunérations (le cas de l'entreprise 12) et/ou par une défaillance au niveau de l'attribution des augmentations aux salariés de retour de congés de maternité (le cas des entreprises 6 et 12).

Les entreprises 10, 2 et 8 font partie des rares entreprises interrogées qui mettent en place des politiques de rattrapage salarial. Chez l'entreprise 10, depuis 2006, un budget spécifique de 0,1 % de la masse salariale permet de corriger les écarts salariaux entre les femmes et les hommes à classification identique. Pour l'entreprise 8, une enveloppe est dédiée, d'un montant de 30 000 € bruts chaque année, pour neutraliser les écarts des rémunérations. Dans le cadre de l'accord NAO de 2018, l'entreprise 2 s'est engagée dans la mise en œuvre d'une mesure de rattrapage et de suivi de l'évolution des salaires des femmes en allouant un budget spécifique de 250 000 € à la réduction des écarts significatifs injustifiés. Cependant, même si l'entreprise 2 s'est engagée à réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, sa DRH affirme avoir des difficultés pour mesurer d'une manière objective les écarts entre les salariés : « *On n'est pas satisfait des résultats obtenus, on crée des inégalités par ailleurs en défaveur des hommes. Tant qu'on a du mal à comparer la situation de la personne A avec celle de la personne B, on a du mal à donner du sens à ce qu'on fait. Dans notre échantillon on cherche au minimum à avoir 30 % d'hommes ou de femmes. Si on n'a pas cette représentativité, ce n'est pas significatif pour nous. La rémunération médiane change tous les mois, voire toutes les semaines, ce qui complexifie nos tâches.* »

3. LES FREINS À L'APPLICATION ET AU SUIVI DES ACCORDS

Les entretiens réalisés auprès des acteurs de la négociation permettent d'identifier plusieurs freins à l'application effective des accords.

3.1. UN MANQUE D'ACTIONS DE COMMUNICATION

Si la publication de l'accord sur les panneaux d'affichage à destination des salariés est la mesure la plus avancée dans le corpus d'accords analysé (cf. chapitre 3), cette pratique est remise en cause par la majorité des acteurs interrogés. Ils invoquent le fait que très peu de salariés consultent les panneaux d'affichage, et que la lecture des textes affichés ne permet pas aux salariés de saisir facilement les apports des accords et leurs droits.

Les canaux de communication varient d'une entreprise à l'autre :

- correspondances à destination des managers ou des salariés ;
- communiqués de presse à destination du grand public lors des journées internationales des femmes et de la semaine de la diversité ;
- publication d'un article dans la revue interne de l'entreprise ;
- tracts diffusés par les délégués syndicaux ;
- mise en ligne du texte sur l'intranet de l'entreprise.

Ainsi, si les échanges formels entre les salariés et les acteurs de négociation constituent le principal mode de communication, ils ne sont pas organisés.

3.2. LE TURNOVER DES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION

Dans les entreprises, il apparaît que les acteurs de la négociation ne sont pas toujours les mêmes. Cela pose des difficultés pour le suivi et le suivi des actions engagées sur ce thème.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, les délégués syndicaux sont désignés parmi les candidats aux élections professionnelles (CSE). Le mandat du délégué syndical s'achève aux élections professionnelles suivantes, ou avant en cas de circonstances exceptionnelles, telles que la démission de son mandat ou la perte de son emploi notamment.

Des changements organisationnels au sein des directions peuvent aussi modifier le négociateur qui va représenter l'employeur.

Certains interlocuteurs ont confié découvrir l'accord sur l'égalité professionnelle lors de notre échange car ils étaient récemment élus et aucun suivi n'avait été effectué avec les précédents élus. C'est le cas par exemple de la déléguée syndicale de l'entreprise 11, ayant une ancienneté de quinze ans et récemment élue. Lors de l'entretien, il s'est avéré qu'elle n'était pas au fait de la dynamique de négociation sur la thématique de l'égalité professionnelle. Elle a affirmé par ailleurs ne jamais avoir constaté l'application d'actions prévues dans l'accord, notamment en matière de communication et de sensibilisation à l'externe sur la mixité des métiers.

3.3. LES CHANGEMENTS STRUCTURELS ET ORGANISATIONNELS SUBIS PAR L'ENTREPRISE

Certains acteurs interrogés ont déclaré que leur entreprise avait subi des modifications structurelles qui ont eu un impact sur la négociation collective en général. Parmi les entreprises interrogées, ce cas de figure a été rencontré par l'entreprise 12, qui a été rachetée suite à des difficultés financières, ou l'entreprise 6, qui appartient depuis quelques années à une fondation regroupant plusieurs autres entreprises. Or, après des réorganisations de ce type, certains accords sont dénoncés et une nouvelle négociation est engagée pour harmoniser les règles en matière d'égalité professionnelle pour l'ensemble des salariés de la nouvelle structure. Parfois, certains avantages acquis depuis des années sont dénoncés et donc perdus au profit d'un alignement des dispositions avec les autres établissements constituant la nouvelle structure. Les élus de l'entreprise 6 ont déclaré avoir notamment perdu des jours de congé depuis la réorganisation. Toutes ces modifications accentuent davantage la difficulté de l'application et du suivi des accords.

3.4. DES DÉFAILLANCES AU NIVEAU DU SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Afin d'assurer le suivi et l'application des accords en faveur de l'égalité professionnelle, plusieurs instances et rendez-vous sont prévus par le législateur, dont notamment la mise en place d'une commission de l'égalité professionnelle ou la consultation annuelle des CSE sur la politique sociale de l'entreprise.

Des commissions de l'égalité professionnelle passives

La commission en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est obligatoire que dans les entreprises de 300 salariés ou plus ([article L2315-56](#) du code du travail). Un accord d'entreprise peut prévoir la création de commissions supplémentaires notamment pour les entreprises de moins de 300 salariés ([article L2315-45](#) du code du travail). La Commission de l'égalité professionnelle prépare les délibérations du comité à partir du diagnostic de la situation comparée des hommes et des femmes, établi par l'employeur. Elle peut aussi préparer en amont la négociation relative à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.



La loi ne donne aucune information sur le fonctionnement et les moyens de la commission de l'égalité professionnelle. Il revient au CSE d'en fixer les règles de fonctionnement (périodicité des réunions, modalités de convocation, remplacement des membres absents, nombre de membres...).

La commission en charge de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est mise en place dans plusieurs entreprises dans la perspective de veiller au suivi de l'application des mesures retenues dans le cadre des accords. Mais, le plus souvent, elle n'est pas opérationnelle : « *La commission Ega.Pro n'est pas très active, elle ne s'est pas réunie depuis deux ans* » (juriste, entreprise 12).

Les CSE pas suffisamment outillés pour se prononcer sur la politique sociale de l'entreprise

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le comité social et économique est régulièrement consulté et, à ce titre, est amené à formuler un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, ainsi que sur les conditions de travail et l'emploi. La thématique de l'égalité professionnelle est abordée notamment lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Il s'agit d'un moment clé pour dresser le bilan de l'année écoulée et fixer les objectifs de progression de l'année suivante.

Dans ce cadre, l'employeur doit mettre à disposition du CSE des informations relatives à l'égalité 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.

Pendant, des retards au niveau de l'actualisation de la base de données économiques et sociales ont été signalés par la majorité des acteurs interrogés. Cela freine les processus de suivi de l'application des accords relatifs à l'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle : un sujet transversal pourtant peu traité lors d'autres négociations

À défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, les dispositions supplétives du code du travail ([article L2242-13](#)) prévoient que les employeurs doivent engager des négociations sur différents thèmes qui sont autant d'opportunités de négociation sur l'égalité professionnelle :

- Chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée avec notamment un suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ([article L2242-15](#) du code du travail).
- Chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, lutte contre les discriminations, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, etc.). Les thèmes et modalités de cette négociation sont précisément définis par [les articles L2242-17 à L2242-19](#) du code du travail.
- Tous les trois ans, dans les entreprises de 300 salariés ou plus mentionnées à [l'article L2242-2](#) du code du travail, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation, déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions, etc.) ([articles L2242-20 et L2242-21](#) du code du travail).

Malgré toutes ces opportunités ce sujet reste encore peu investi de manière efficace.

LES LEVIERS À ACTIONNER POUR AIDER LES ENTREPRISES DANS LEURS DÉMARCHES

L'ESSENTIEL

Pour la majorité des acteurs rencontrés, certains leviers pourraient être actionnés pour favoriser la négociation collective en matière d'égalité professionnelle :

- Rendre plus lisibles les articles du code de travail relatif au droit à la négociation collective sur l'égalité professionnelle pour aider les entreprises à répondre efficacement aux nouvelles obligations légales.
- Accroître le niveau de sensibilisation des acteurs de la négociation afin de révéler les mécanismes inconscients participant au maintien des inégalités et veiller à leur formation pour la mise en œuvre des mesures correctives.
- Développer une instance régionale d'échanges entre les entreprises appartenant à une même branche ou du même territoire pour contribuer à la mutualisation des connaissances et à la valorisation des bonnes pratiques.

Des conditions sont à rassembler pour accompagner les acteurs de la négociation (employeurs, DRH et représentants du personnel) dans leur volonté de se saisir des opportunités nouvellement offertes par le cadrage juridique. De nombreuses difficultés demeurent pour les entreprises ciblées dans le cadre de cette étude. L'accompagnement des négociateurs peut se traduire par une élévation et un élargissement de leurs compétences face aux enjeux de l'égalité professionnelle.

→ Faciliter la lecture et la compréhension du droit à la négociation collective

Plusieurs acteurs rencontrés témoignent des difficultés de compréhension de leurs obligations légales. La construction du droit de la négociation sur l'égalité professionnelle par strates successives l'a rendu complexe. Certaines entreprises ne possèdent pas toujours de profils juridiques ou de ressources humaines importantes leur permettant une lecture facilitatrice du cadre juridique. Une clarification des différents articles du code de travail relatifs à la négociation en matière d'égalité professionnelle est indispensable. « *La réglementation change souvent, notamment lors de nouveaux mandats présidentiels. Il serait judicieux d'informer, former et outiller les représentants du personnel et faciliter leur lecture des nouveaux dispositifs* » (déléguée syndicale de l'entreprise 9).

À l'instar d'autres études (Dares, 2019, Bucher *et al.*, 2015), il est constaté que, dans la quasi-totalité des cas, seulement quatre des neuf domaines apparaissent dans les accords étudiés : rémunération, embauche, formation et articulation vie privée et vie professionnelle. En effet, les accords ont rarement porté sur la qualification et la classification, domaines souvent investis par la négociation au niveau de la branche. De même, les domaines conditions de travail, sécurité et santé au travail sont des thèmes transversaux intégrés dans d'autres négociations (durée du travail notamment), mais aussi dans d'autres documents spécifiques obligatoires tels que le document unique d'évaluation des risques professionnels. Enfin, le domaine de la promotion découle directement d'actions dans un autre domaine, une politique de promotion

étant difficilement dissociable de la formation. L'ensemble de ces éléments pourrait expliquer que les négociateurs ont décidé d'intégrer peu souvent ces cinq domaines dans les accords égalité.

Il serait donc judicieux de s'interroger sur la pertinence de conserver un nombre si important de domaines. Permettre aux entreprises de se concentrer sur un nombre plus restreint de domaines tendrait vers une simplification de la compréhension de la législation.

➔ **Accompagner les négociateurs dans la construction de leur système d'information**

Les entreprises qui produisent des diagnostics sur les écarts de situation entre les femmes et les hommes mettent fréquemment en avant la complexité de cette problématique.

Dans le cas de l'entreprise 5 par exemple, selon la DRH, la construction du rapport de situation comparée a nécessité deux ans de travail : « *Le rapport de situation comparée nous a pris deux ans pour le construire et le comprendre [...], c'était très compliqué pour les partenaires sociaux, il faut aussi un temps d'adaptation et d'appropriation pour qu'ils comprennent le calcul des indicateurs qui servent à établir le RSC et le bilan social.* »

La pertinence et la précision des indicateurs figurant dans le diagnostic de situation comparée constituent une condition essentielle pour définir et programmer des mesures effectives de résorption des inégalités entre les femmes et les hommes. Le réseau Anact propose aux entreprises un outil numérique permettant de réaliser un diagnostic des écarts de situation entre les femmes et les hommes. En s'appuyant sur les données issues du fichier du personnel, les entreprises peuvent compléter des tableaux développés sous le logiciel Excel. Gratuit, cet outil est accompagné de fiches pratiques qui facilitent l'analyse des résultats et la construction d'une stratégie d'action.

➔ **Sensibiliser, informer et former les acteurs de la négociation collective**

La formation des acteurs de la négociation aux enjeux de l'égalité professionnelle devrait être systématisée. Il s'agit de les aider à mieux comprendre les inégalités existantes dans leur structure, afin d'agir en tout état de cause en proposant des actions pertinentes, innovantes et ciblées.

Le cas de l'entreprise 4 révèle par exemple une méconnaissance de la part du DRH du code du travail concernant la maternité. Ainsi, il évoque parmi les freins et les limites à l'application de l'accord sur l'égalité professionnelle certains effets induits par la maternité : « *Durant le congé de maternité, les femmes peuvent passer à côté de certaines opportunités, comme par exemple l'affichage d'un poste en interne, leur permettant d'évoluer dans leur carrière professionnelle. Elles pourraient stagner dans leur poste avec une progression moins rapide dans leur carrière.* » Il poursuit son propos : « *Une spécificité dans l'entreprise est liée au profil d'infirmière : quand elles partent en congé de maternité, elles sont remplacées, au retour de congé de maternité, elles ne sont pas affectées dans leur service d'origine. L'entreprise s'est fixé un objectif de veiller à ce que les infirmières de retour de congé de maternité retrouvent leur poste soit dans leur service, soit dans un service proche.* » Or,



les dispositions prévues par le code du travail à [l'article L1132-1](#) interdisent toute mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de promotion professionnelle ou d'affectation en raison de sa situation de famille ou de sa grossesse. Il est essentiel de rappeler qu'en la matière les lois existantes sont parfois méconnues et donc pas toujours appliquées.

Certains délégués syndicaux estiment qu'ils sont suffisamment outillés car leurs organisations syndicales proposent différentes actions d'information et de communication sous forme de guides pratiques ou de journées d'étude, et mettent à leur disposition des acteurs experts spécialisés sur la thématique de l'égalité professionnelle afin de les accompagner dans leur démarche. D'autres évoquent des carences en terme d'actions de formation et de sensibilisation, c'est le cas par exemple des délégués syndicaux de l'entreprise 2, qui ont précisé lors de l'entretien que les places sont très limitées pour bénéficier des cycles de formation proposés par leur organisation syndicale.

Enfin, les actions d'information, de sensibilisation et de formation devraient à la fois cibler la dynamique de négociation collective (au sens large) et les enseignements en lien avec l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Parmi les managers et DRH rencontrés figure un cas spécifique, celui du directeur de l'entreprise 6, qui prépare actuellement un diplôme universitaire « négociations et relations sociales ». Pour ce directeur, la qualité du dialogue social joue un rôle prépondérant sur la pertinence des textes négociés. Il recommande vivement la formation des managers : « *Il faudrait qu'un tiers des managers de l'entreprise soient formés au processus de négociation pour mieux l'accompagner. Le dispositif Areso [Appui aux relations sociales, un dispositif d'accompagnement des entreprises dans la perspective d'améliorer la qualité et l'efficacité de leur relation sociale porté par le réseau Aract et le ministère du Travail] devrait être presque imposé.* »

➔ Valoriser les initiatives en faveur de l'égalité professionnelle et encourager les échanges de bonnes pratiques

L'animation d'espaces d'échanges et de mutualisation de bonnes pratiques regroupant plusieurs entreprises sur un même territoire ou appartenant à une même branche professionnelle constitue une initiative intéressante à développer. En effet, plusieurs acteurs interrogés ont recours à des pratiques informelles d'échange et de partage de bonnes pratiques.

Considérant que sa structure est mieux positionnée sur les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes que d'autres œuvrant dans le même secteur d'activité, la déléguée syndicale de l'entreprise 9 a partagé le texte négocié dans son organisation avec d'autres délégués syndicaux. Étant donné que des représentants du personnel négocient des accords sans forcément obtenir des avantages pour les salariés, l'intention espérée est qu'ils puissent s'en inspirer. Pour elle, « *l'objectif est que d'autres délégués syndicaux puissent négocier et obtenir pareil* ».

Les délégués syndicaux de l'entreprise 10 s'inspirent des accords négociés par leurs collègues adhérents à la même organisation syndicale : « *On regarde ce qui se passe ailleurs, chez la SNCF, les entreprises du secteur comme les entreprises de la métallurgie, ce que font les branches professionnelle comme l'UMM, la Poste et Renault, de grands groupes comme le nôtre* ». Ils confient que les grands groupes s'alignent souvent sur une stratégie définie au niveau national. Leur accord sur l'égalité professionnelle est relativement proche de celui signé par les grands groupes industriels.



→ **Communiquer sur les initiatives territoriales existantes d'aide à la négociation et proposer de nouveaux outils**

Des outils d'aide à la négociation sur la thématique de l'égalité professionnelle sont développés autant par des acteurs publics que par des opérateurs et intermédiaires vers l'emploi. Cependant, ces outils sont souvent méconnus. Par exemple, pour accompagner les acteurs de la négociation, la DGT et le SDFE ont développé des fiches pratiques par domaines d'action (embauche, rémunération, promotion, conditions de travail...) permettant de formuler avec pertinence les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés.

→ **Surfer sur la vague : profiter de la dynamique amorcée par l'Index**

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été mis en lumière dernièrement notamment par l'obligation de publier l'Index de l'égalité salariale femmes-hommes, même si l'Index a été contesté par certains interlocuteurs représentant des salariés qui le considèrent comme une « *belle mascarade qui ne reflète pas la réalité* » (déléguée syndicale de l'entreprise 2) et certains représentants d'employeur qui ont insisté sur « *la difficulté de le calculer* ». Cette dernière obligation a permis d'une part de développer la « *conscientisation de l'égalité professionnelle* » (déléguée syndicale de l'entreprise 2) et de pointer du doigt les axes à améliorer : « *On est mauvais sur le rattrapage salarial des salariées de retour de congé maternité et sur les dix plus hauts salaires : le top management est 100 % masculin* » (juriste, entreprise 12).

L'Index cible majoritairement la réduction des écarts de rémunération. C'est un levier important, certes, mais qui doit être complété et associé avec tous les autres éléments de la négociation prévus sur ce thème par la loi.

Il semble difficile de corréliser la note de l'Index égalité professionnelle et la qualité de l'accord négocié. En effet, les entreprises ayant obtenu un indice supérieur à 75 ou même supérieur à 90 ne sont pas forcément celles qui disposent d'un accord riche et pertinent pour chaque domaine traité.

L'analyse du contenu des 60 accords enregistrés en région en 2018 et les 12 autres accords d'entreprise appartenant à la monographie ont été négociés avant l'application de la loi de septembre 2018 relative à la publication de l'Index. Dans les prochains accords les acteurs de la négociation auront l'obligation de prévoir des mesures adéquates et pertinentes de correction, et le cas échéant de programmer des mesures financières de rattrapage salarial annuelles ou pluriannuelles ([article L1142-9](#) du code du travail).



Dans quelle mesure les nouvelles obligations de publication de l'Index vont-elles modifier la dynamique de négociation sur le thème de l'égalité professionnelle dans les années à venir ?

GLOSSAIRE

ACT Méditerranée - Aract Provence - Alpes - Côte d'Azur : ACT Méditerranée est l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail

Anact : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

CSP : Catégorie socioprofessionnelle

CSE : Comité social et économique

CHSCT : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Directcte : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DADS : Déclaration annuelle de données sociales

Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DGT : Direction générale du travail

DRH : Directrice-directeur des ressources humaines

ETP : Équivalent temps plein

Ehpad : Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

IRP : Instances représentatives du personnel

MOOC : Massive Open Online Courses

NA : Nomenclature agrégée d'activités économiques de l'Insee

RSC : Rapport de situation comparée

SESE : Service études, statistiques, évaluation de la Direccte

SIT : Système d'Inspection du travail

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

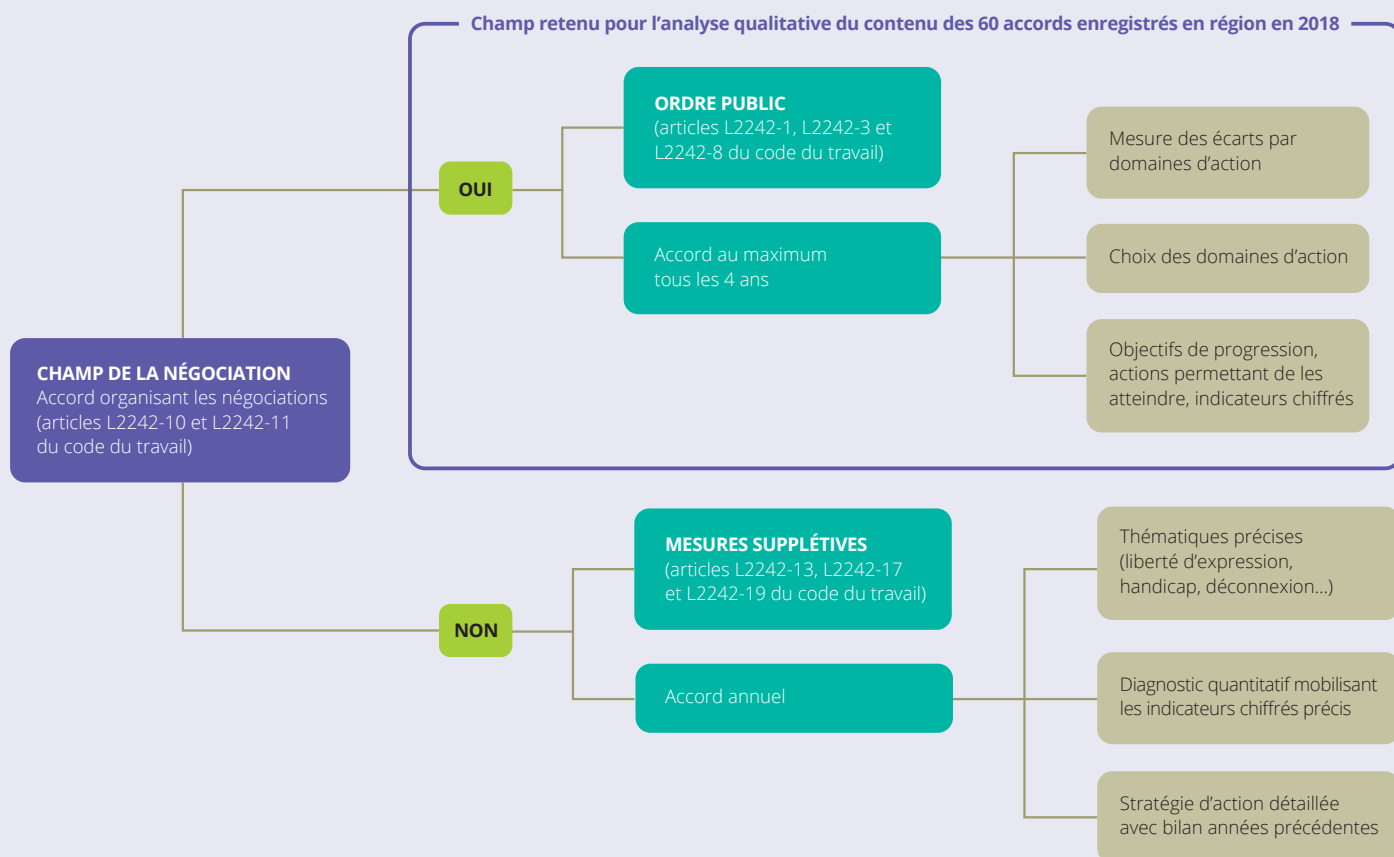
VAE : Validation des acquis de l'expérience

BIBLIOGRAPHIE

- BACOU M., LE QUENTREC Y., « La négociation collective de l'égalité professionnelle : une mise en œuvre sous tension », *Travail, genre et sociétés*, n° 37, avril 2017
- BUCHER A., FORTE M., GARAT T., MOIZARD N., TOURNADRE F., « Égalité professionnelle : quel apport de la négociation "administrée" ? », *Chroniques du travail*, n° 8, 2018
- BUCHER A., FORTE M., GARAT T., MOIZARD N., TERRAZ I., TOURNADRE F., « Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Avancées, résistances et conditions de développement », Rapport de recherche réalisé par l'IRT pour la Direccte Alsace, avril 2015
- CHARPENEL M., DEMILLY H., POCHIC S., « Égalité négociée, égalité standardisée ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 37, 2017
- CRISTOFAL P., « Négocier l'égalité professionnelle : de quelques obstacles à la prise en charge syndicale de la thématique », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 2, 2014
- CORON C., PIGEYRE F., « La négociation collective sur l'égalité professionnelle : une négociation intégrative ? », *Annales des Mines*, « Gérer et comprendre », n° 132, juin 2018
- DUNEZ A., GRAFF D., « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Rhône-Alpes : accords, plans d'action et négociations annuelles obligatoires », Direccte Rhône-Alpes (SESE), rapport, septembre 2013
- Direccte Pays de la Loire, « La négociation sur l'égalité professionnelle en Pays de la Loire (2012-2013) », *Direccte Analyses*, novembre 2014
- GARNER H., RECOULES M., « Égalité, diversité, discriminations. Étude de 80 accords d'entreprise sur la diversité », Dares, document de travail, n° 182, 2014
- GRESY B., BECKER M., DERRIEN-CORTES C., « La négociation collective sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de 50 à 300 salariés en 2012 et 2013 », Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, rapport, n° 2014-002, décembre 2014
- LEROUX L., BEN ASSO L., cabinet Pollen Conseil, « La négociation sur l'égalité professionnelle en Picardie : les actions engagées combattent encore peu les inégalités entre les femmes et les hommes », Direccte Hauts-de-France (SESE), *Synthèse Picardie Emploi*, n° 41, avril 2014
- LAUFER J., « Les politiques des entreprises en matière de plafond de verre », *in Santé, société et solidarité*, dossier « De l'égalité de droit à l'égalité de fait : Françaises et Québécoises entre législation et réalité », n° 1, 2008
- MAILLIOT S., *La Diversification des choix professionnels des femmes et des hommes*, ORM, « Études », n° 30, novembre 2016
- MUNOZ D., « Analyse d'une sélection d'accords et de plans d'action d'entreprise signés en Provence - Alpes - Côte d'Azur sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur (SESE), *Théma*, n° 36, décembre 2013
- POCHIC S., BROCHARD D., CHAPPE V.-A., CHARPENEL M., DEMILY H., MILNER S., RABIER M., « L'égalité professionnelle est-elle négociable ? », Dares, document d'études, n° 231, avril 2019
- PETROVITCH A., *La Cartographie des effectifs en formation professionnelle en PACA. Données 2014-2015* (4^e édition), ORM, « Panorama », n° 1, septembre 2017

ANNEXES

ANNEXE 1 LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE SUR LE THÈME DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



Source : Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur (Sese) et ORM - 2020.

ANNEXE 2 GRILLE D'ENTRETIEN POUR LA MONOGRAPHIE

GRILLE D'ENTRETIEN « LES ACCORDS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »

Objectif : réaliser une enquête auprès d'un panel d'entreprises ayant conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant 2018.

L'Observatoire régional des métiers (OREF de la région Provence - Alpes - Côte d'Azur) réalise actuellement avec le service études, statistiques, évaluation de la Direccte une étude sur les accords d'égalité professionnelle, avec pour visée de comprendre comment les acteurs de la négociation (employeurs, DRH, représentants du personnel...) se sont emparés de cette thématique.

Ce projet permettra également d'identifier les facteurs facilitant ou limitant le développement d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail, et de valoriser les bonnes pratiques développées par les acteurs de la négociation.

Pour ce faire, nous souhaiterions nous entretenir avec les acteurs de la négociation employeurs et représentants du personnel afin de recueillir leur vision et leur retour d'expérience sur la thématique de l'égalité professionnelle.

Ci-dessous les thèmes à évoquer avec les interviewés.

I. Profil de l'entreprise/établissement signataire

- 1.1. Pourriez-vous nous parler de votre activité ? En quoi consiste-t-elle ?
- 1.2. Taille de l'entreprise ?
- 1.3. Types d'emploi ? Taux de féminisation ?
- 1.4. Localisation de l'entreprise/établissement ? Siège social ?

II. En amont du processus de négociation

- 2.1. Quelle était la situation de l'entreprise avant la négociation sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?
- 2.2. Quelle est l'origine de la négociation ? Quelles sont les motivations de la négociation ?
(Loi, accord interprofessionnel ou de branche, contexte économique, régularité de la négociation dans cette entreprise...)
- 2.3. Avez-vous déjà négocié un ou des accords sur l'égalité professionnelle ? S'agit-il de votre premier accord ?
- 2.4. Les acteurs de la négociation ? Quel était le rôle de chaque acteur ?
(Organisations syndicales, délégués syndicaux, DRH, salariés mandatés, élus, DP...)
- 2.5. Vous rappelez-vous du moment de lancement de la négociation ? Quelles étaient les démarches entamées par les acteurs de la négociation ?
(Organisation des groupes de travail, réalisation d'un diagnostic, appel à une aide extérieure [cabinet de conseil, réseau Anact-Arract...], documents, rapports...)
- 2.6. La durée de la négociation jusqu'à la signature de l'accord ?
- 2.7. Globalement, comment s'est déroulé le processus de négociation ?
(Consensuel/conflictuel, difficultés particulières, raisons justifiant la signature ou le refus de signature d'une ou des organisations syndicales...)

III. En aval du processus de négociation

- 3.1. Des mesures de suivi de l'accord ont-elles été anticipées ? Indicateurs chiffrés ? Bilan annuel des réalisations ?
- 3.2. Qui assure le suivi de l'accord signé (commission *ad hoc*, IRP...) ? À quel rythme ?
- 3.3. Existe-il des communications spécifiques sur le texte négocié ? Par qui, comment et vers qui ?
- 3.4. Où en êtes-vous en termes d'application de l'accord ? Quels objectifs prévus sont atteints ?
Quelles actions envisagées sont réalisées ?
- 3.5. Quels sont les limites de l'accord que vous avez signé ?
- 3.6. Quels sont les freins à son application ?
- 3.7. Avez-vous constaté des changements dans l'entreprise depuis la signature de l'accord ?
Lesquels sont en lien direct avec l'objet de l'accord ? Lesquels en sont un effet indirect ?
(Organisation du travail, conditions de travail...)
- 3.8. Au-delà de cet accord sur l'égalité professionnelle, de nouvelles négociations sont-elles prévues sur la thématique ?
- 3.9. D'autres négociations sont-elles développées sur d'autres thèmes grâce à cet accord ?

IV. Autres précisions

Quel est l'impact de la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » sur votre engagement en matière d'égalité professionnelle ?

**ANNEXE 3 PRÉSENTATION DES ACTIONS DÉFINIES DANS LES ACCORDS
DES ENTREPRISES POUR LE DOMAINE DE LA RÉMUNÉRATION**

Objectifs de progression	Nombre d'entreprises ayant fixé cet objectif	Actions	Indicateurs
Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales	50	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliser les responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations individuelles et rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale • L'entreprise s'assurera chaque année que la répartition budgétaire des augmentations de salaire entre les femmes et les hommes sera au moins proportionnelle à l'importance de la population féminine dans chacune des catégories professionnelles de l'entreprise • Veiller à ce que les augmentations ne soient pas impactées par le temps partiel, le congé maternité, d'adoption ou parental • Établir un bilan sexué des rémunérations et mener chaque année une étude des éventuels écarts liés au genre • Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles par filières et durée de travail • Afin d'assurer une équivalence de salaire entre les femmes et les hommes, la comparaison des salaires femmes-hommes fait l'objet d'un examen annuel avec les partenaires sociaux tant lors de la négociation annuelle sur les salaires que lors de la commission de suivi de l'accord égalité femmes-hommes. • Établir une nouvelle grille de salaires en lien avec les minimas garantis par la convention collective (coefficient/point/reprise d'ancienneté) et le référentiel de l'entreprise (activité/autonomie/compétence) et communiquer à l'ensemble des salariés cette nouvelle grille par l'organisation d'une réunion d'information sur le thème de la rémunération. • L'entreprise s'engage à réserver un budget spécifique annuel dédié à la correction des éventuels écarts de rémunération non expliqués et non objectivés • L'entreprise s'appuiera dès la fin de l'année 2018 sur les éléments de l'audit externe relatif aux écarts de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage des augmentations de salaire et durée moyenne entre deux augmentations, en fonction du sexe • Pourcentage d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'une mesure individuelle d'évolution salariale sur le total annuel des agents ayant bénéficié d'une mesure individuelle d'évolution salariale • Nombre de promotions accordées dans l'année par sexe avec information sur l'ancien et le nouveau métier occupé et revalorisation salariales correspondantes • Pourcentage de promotion suite à une formation diplômante par sexe dans le service concerné • Nombre de primes exceptionnelles occasionnelles versées dans l'année avec répartition par sexe et par qualification avec une information sur le motif • Éventail de la rémunération médiane mensuelle par sexe et catégorie socioprofessionnelle • Pourcentage de femmes dans les dix plus hautes rémunérations • Écart par rapport au salaire moyen temps plein, par sexe et par âge : < 30 ans, 30 à 40 ans, 40 à 50 ans, > 50 ans • Évolution du salaire moyen à l'embauche par statut, sexe et ancienneté • 100 % des réclamations liées à un écart de rémunération seront résolues • Nombre de réajustements de salaire effectués chaque année
S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes	32	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer lors du recrutement d'un salarié à un poste donné le niveau de rémunération de base référente à ce poste avant la diffusion de l'offre • Proposer à 100 % des collaborateurs embauchés ou promus une rémunération conforme à la classification dans la convention collective, sans distinction de sexe • Réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue • Analyser les rémunérations des salariés lors de chaque mobilité professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'offres d'emploi déposées • 100 % des femmes recrutées sur la durée du présent accord se verront proposer un salaire à l'embauche identique à celui des hommes pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles • Salaire d'embauche moyen et médian par métier repère • Écart de rémunération entre le poste initialement occupé et le poste obtenu à l'issue de la mobilité professionnelle • Écart de rémunération proposée aux nouveaux embauchés ou nouveaux promus, par rapport à la grille de salaires en vigueur au sein de l'entreprise

Objectifs de progression	Nombre d'entreprises ayant fixé cet objectif	Actions	Indicateurs
Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation)	14	<ul style="list-style-type: none"> Assurer l'accès à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation) Droit au retour de congé aux augmentations générales et aux éventuelles primes exceptionnelles attribuées au cours d'un congé parental Avant les périodes d'augmentation de salaires ou d'attribution de primes, effectuer un rappel auprès des managers sur le principe d'égalité femmes-hommes et sur la nécessité de ne pas tenir compte des absences liées aux congés maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou parental Ouvrir aux salariés en congé parental d'éducation le bénéfice du régime frais de santé/prévoyance de l'entreprise Indemniser à 100 % du salaire réel les salariés en congé paternité, y compris pour la part dépassant le plafond annuel de la Sécurité sociale Fixer la part variable, en cas de congé maternité ou d'adoption, en tenant compte du travail et des objectifs réalisés durant la seule période de présence, sans abattement pour la période d'absence liée au congé familial Les salariés bénéficient d'une prime sur objectifs ne doivent pas subir de préjudice en raison de leur absence liée à la maternité. Les objectifs personnels seront appréciés compte tenu de la période travaillée et de l'atteinte ou non des objectifs fixés et ne feront pas l'objet d'une proratisation 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de rappels réalisés par an auprès des managers en période d'augmentation de salaires ou d'attribution de primes Nombre de salariés ayant bénéficié d'un rattrapage salarial post-congé maternité, d'adoption ou parental d'éducation Nombre de salariées en congés maternité ou ayant été en congé maternité ayant bénéficié de leur prime sur objectif Nombre de salariés en congé parental d'éducation ayant bénéficié du régime frais de santé pendant leur congé parental
S'assurer de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en cas de rupture du contrat de travail	1	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes tant sur les modalités de calcul des créances salariales nées de la rupture du contrat de travail que concernant les conditions de départ de l'entreprise. Examiner les demandes de reprise d'activité dans le cadre du cumul emploi-retraite sans distinction fondée sur le sexe du demandeur 	

**ANNEXE 4 PRÉSENTATION DES ACTIONS DÉFINIES DANS LES ACCORDS
DES ENTREPRISES POUR LE DOMAINE DE L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE**

Objectifs de progression	Nombre de documents traitant cet objectif	Actions mises en œuvre	Indicateurs
Améliorer des conditions de départ et de retour dans l'entreprise à l'issue de congés de maternité, paternité ou parental d'éducation	28	<ul style="list-style-type: none"> • Communication sur les droits aux congés paternité et d'accueil de l'enfant afin de favoriser la prise de ces droits • Le service RH organise un entretien professionnel avec la salariée dès l'annonce de sa grossesse en vue de la sensibiliser et de l'informer sur ses droits • Le service RH organise un entretien professionnel avec les salariées qui ont fait la demande d'un congé parental • Des places de parking sur chaque site de l'entreprise à proximité des lieux d'entrée et de sortie sont réservées aux femmes enceintes et dont la grossesse est déclarée • L'entreprise s'engage à maintenir en totalité le salaire des salariés qui prendront leur congé paternité et d'accueil de l'enfant • Les salariés de retour de congés de maternité ou d'adoption conservent leur droit au congés payés acquis et non pris avant le départ en congés maternité • L'entreprise s'engage à garantir l'évolution de l'ancienneté pendant le congé de maternité • Attribution d'une augmentation individuelle en faveur des salariés en congé maternité, au même titre que tout autre salarié, en considérant leur fonction et leur performance • Prise en compte intégrale des périodes d'absence pour cause de congé maternité, d'adoption ou de congé parental pour l'acquisition des heures du compte personnel de formation • Une prime d'accouchement est versée aux salariés qui ont au moins un an d'ancienneté • Action de sensibilisation spécifique aux managers sur la qualification des congés de maternité et d'adoption afin de rappeler qu'ils sont considérés comme du temps de travail effectif • Le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'au quatrième anniversaire révolu de l'enfant en cas de handicap grave, maladie ou accident de l'enfant • Afin d'optimiser la reprise de travail suite à un congé parental d'éducation à temps complet d'un an ou plus, la DRH propose un entretien exploratoire au salarié concerné • Maintenir les échanges avec les salariés concernés par des congés parentaux lors de leur absence afin de faciliter leur reprise d'activité et de favoriser leur accès aux informations générales concernant la vie de l'entreprise • Trois jours de congés exceptionnels sont accordés aux salariés à l'occasion de la naissance d'un enfant, ils doivent être pris dans les sept jours calendaires suivant la naissance • Un guide de parentalité, « accompagner les futurs et nouveaux parents », a été conçu afin d'aider les managers à appliquer les dispositions relatives à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, en faveur des salariés parents • Les collaborateurs ont ainsi la possibilité de participer au programme d'un cycle de formation STAY IN TOUCH pour les collaborateurs en congé maternité ou parental 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de nouveaux bénéficiaires de congés paternité ayant été informé du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant • Taux de prise effective des jours de congé paternité et d'accueil de l'enfant • 100 % de jours de congés paternité et d'accueil de l'enfant avec maintien de la rémunération • Nombre d'entretiens réalisés à l'issu d'un congé de longue durée par sexe et par statut • Nombre d'entretiens réalisés par rapport au nombre de retours, par catégories professionnelles • Nombre d'actions de formation liée au retour d'un congé de longue durée, par sexe et par statut • 100 % des questionnaires préalable au retour de congé afin de définir les besoins éventuels de formation nécessaires à une reprise des fonctions dans les conditions optimales • Répartition femmes/hommes ayant bénéficié du maintien de cotisations • Nombre de communications réalisées au sein de l'entreprise sur le livret de parentalité • Nombre de salariés continuant à recevoir, à leur demande, des informations en vue du maintien de lien avec l'entreprise
Favoriser l'aménagement du temps de travail	32	<ul style="list-style-type: none"> • Les salariés ont la possibilité de solliciter un entretien individuel avec leur managers ou encore la RH afin de faire le point sur le poste de travail, les fonctions occupées et les souhaits de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle (besoin d'un aménagement de poste, horaires, contraintes familiales...) • L'entreprise s'engage à permettre, le jour de la rentrée scolaire, le décalage de l'heure de prise de poste de deux heures pour les hommes ou femmes souhaitant accompagner leurs enfants • La salariée enceinte bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour de travail à partir du 3^e mois de grossesse et d'une réduction de 45 minutes à partir du 6^e mois de grossesse 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entreprises ayant mis en place le dispositif de décalage de 2 heures des horaires de prise de poste pour les parents le jour de la rentrée scolaire • Pourcentage des salariés ayant bénéficié d'une réduction/aménagement du temps de travail par rapport au nombre de demandes reçues • Nombre de salariés ayant bénéficié de l'autorisation d'absence rémunérée pour accompagner leur conjointe à la visite médicale • Nombre de salariés en télétravail par année civile

- Le père ou la mère d'un enfant hospitalisé pourra obtenir, sur présentation du bulletin d'hospitalisation, une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 3 jours et moyennant récupération des heures d'absence durant la même année dans un délai défini avec la hiérarchie
- La salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et de la suite de l'accouchement ; ses absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération
- Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à 3 examens et dans la limite de 4 heures par examen médical
- La direction veillera à ce que les réunions soient organisées entre 9 h et 17 h et qu'elles soient planifiées suffisamment à l'avance pour permettre aux collaborateurs de mieux s'organiser
- Maintenir la possibilité pour les collaborateurs de travailler au maximum 2 jours par semaine à leur domicile ou de manière plus exceptionnelle en nomade ; cette faculté est régie par une charte de l'employeur
- Réduire la durée de transport des femmes enceintes en réduisant les déplacements professionnels et en mettant en place du télétravail temporaire si compatible avec le poste et le niveau d'autonomie
- Actions de communication à destination des salariés sur les différents dispositifs d'aménagement des horaires de travail
- Privilégier les rencontres en visioconférence autant que possible afin d'éviter les déplacements professionnels
- L'entreprise s'engage à aménager les horaires de l'ensemble de ses salariés sur les journées du 24 décembre et du 31 décembre en leur permettant de finir leur journée de travail en début d'après-midi
- L'entreprise accorde chaque année une journée supplémentaire de congés à la veille des fêtes de fin d'année
- Les jours fériés tombant sur des jours non travaillés sont récupérés et positionnés de sorte à octroyer au personnel des ponts sur le courant de l'année ou en période de fermeture de l'entreprise à l'occasion des fêtes de fin d'année
- L'entreprise s'engage à garantir le droit à la déconnexion par la mention automatique suivante apparaissant en fin de mail : « Si vous recevez ce mail en dehors de vos heures de travail ou pendant vos congés, vous n'avez pas à y répondre immédiatement, sauf cas d'urgence exceptionnelle »
- Mise en place d'une charte des temps de vie pour promouvoir l'exemplarité des managers, le respect de l'équilibre entre vie privée et professionnelle, l'optimisation des réunions et le bon usage des e-mails
- Permettre aux salariées en état de grossesse ou ayant accouché et travaillant de nuit d'être affectées à un poste de jour.
- L'entreprise veille à ce que le personnel de chantier puisse être assuré d'avoir un retour à domicile d'une durée de 48 heures consécutives, en dehors des heures de trajet, une fois par mois civil. Cette mesure s'organise en fonction de besoins de l'activité
- Privilégier les formations sur site ou à proximité
- Des entretiens annuels spécifiques sont mis en place pour tous les salariés bénéficiaires de contrat forfait jours afin de s'assurer du respect des durées maximales de travail, des temps de repos et de l'organisation du temps de travail au regard de la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle. En cas de dysfonctionnement constaté, un plan d'accompagnement sera proposé au salarié

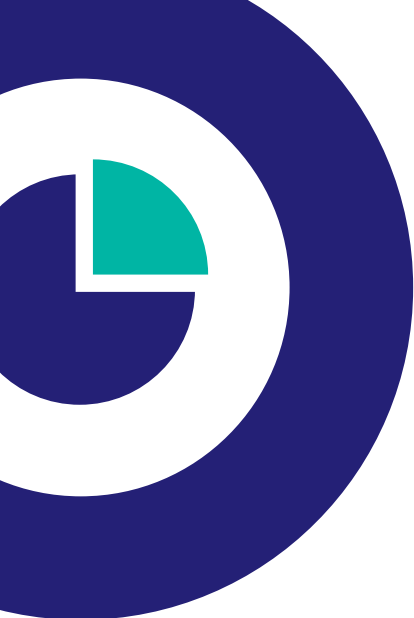
Objectifs de progression	Nombre de documents traitant cet objectif	Actions mises en œuvre	Indicateurs
Faciliter la prise de congés des salariés en cas de maladie ou situation difficile de leurs enfants	5	<ul style="list-style-type: none"> • Octroyer aux salariés femmes ou hommes un congé pour enfant malade de 2 jours par année civile par collaborateur sur production d'un certificat médical ; durant ce congé le salarié perçoit 100 % sa rémunération • Le père ou la mère bénéficie sur présentation d'un certificat médical d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non reportable de 4 jours par année civile portée à 6 jours à partir de deux enfants, éventuellement fractionnable par demi-journées • Dans le cas où un salarié parent d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, un recueil de dons de jours est organisé au sein de l'entreprise au bénéfice de ce salarié et avec son accord : les salariés, sur la base du volontariat, pourront renoncer anonymement à tout ou partie de leurs jours de repos non pris. Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération pendant la période d'absence couverte par ce don de jours. La période d'absence est assimilée à une période de travail effective 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de salariés ayant bénéficié du congé pour enfant malade • Nombre de salariés ayant bénéficié d'une opération de solidarité salariale
Assurer un accompagnement des conjoints de salariés en mobilité professionnelle géographique	1	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre favorablement aux demandes d'accompagnement à la recherche d'emploi formulées par les salariés en mobilité géographique pour leur conjoint 	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % de réponses aux demandes d'accompagnement à la recherche d'emploi formulées par les salariés en mobilité pour leur conjoint
Favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes	15	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des collaborateurs recevront une communication indiquant que le travail à temps partiel est ouvert aux femmes comme aux hommes • Un entretien entre le salarié et son manager autour d'un aménagement de temps de travail à temps partiel doit être organisé • La hiérarchie et la DRH veillent à ce que la charge de travail et les objectifs individuels soient adaptés au temps partiel • Les plages fixes communes sont privilégiées pour l'organisation des réunions. La programmation de ces dernières tient compte du planning de présence des personnes travaillant à temps partiel • L'entreprise veillera à ce que le travail à temps partiel ne soit pas un motif de non-obtention de mesures salariales individuelles ou de ralentissement de carrière, et s'engage à ce qu'aucune mobilité ou évolution ne soit refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel • Les demandes de retour au temps complet avant le terme initial sont examinées et les motifs liés à des changements dans la situation familiale tels que le chômage, l'invalidité et le divorce sont pris en compte prioritairement 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de temps partiel demandés et acceptés • Répartition des effectifs selon la durée de travail (temps complet, temps partiel, congés parentaux à temps complet ou partiel) • 100 % des entretiens en cas de demande de passage d'un temps plein en temps partiel
Étudier les services de proximité avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats	7	<ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise propose d'intégrer une crèche d'entreprise et recense avec les partenaires sociaux les besoins des salariés • L'entreprise offre la faculté aux collaborateurs de pouvoir bénéficier de places dans une crèche inter-entreprise berceaux du réseau auquel elle est rattachée • Un service de téléconsultation médicale est mis à la disposition des collaborateurs et de leurs ayant droit bénéficiant de la complémentaire santé afin de leur permettre d'accéder à un médecin par téléphone 24h/24 et 7j/7 pour des problèmes de santé sans gravité • L'entreprise offre des chèques emploi service universel (CESU) préfinancés. Avec les titres CESU, les salariés peuvent payer des prestations de garde d'enfant, soutien scolaire, soins et promenade d'animaux domestiques, préparation de repas à domicile, petits travaux de jardinage... • La direction s'engage à participer activement au projet de plan de déplacement interentreprises de la technopole de Château-Gombert. Les collaborateurs pourraient bénéficier de projets de co-voiturage ou d'amélioration des dispositifs de transports en commun 	<ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage d'occupation du berceau proposé

**ANNEXE 5 PRÉSENTATION DES ACTIONS DÉFINIES DANS LES ACCORDS
DES ENTREPRISES POUR LE DOMAINE DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Objectifs de progression	Nombre de documents traitant cet objectif	Actions	Indicateurs
Étudier les modalités d'organisation du travail et les conditions de travail pour mesurer leur impact sur la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise	2	<ul style="list-style-type: none"> Adapter la charge de travail au temps de travail, notamment pour la fixation des objectifs Sensibiliser les managers à la mise en place de bonnes pratiques Tenir compte des horaires habituels, des horaires individuels et des temps moyens pour rejoindre les différents sites de l'entreprise lors de l'organisation des réunions Développer l'utilisation de nouvelles technologies pour éviter les déplacements (visioconférence, webex) Inclure dans les projets menés par l'entreprise un volet sur les incidences en matière de qualité de vie au travail Engager en 2018 des travaux portant sur la mise en œuvre du télétravail 	
Favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes	5	<ul style="list-style-type: none"> Étudier l'intégralité des demandes de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi Une étude spécifique sera faite à chaque demande d'augmentation ou de réduction du temps de travail par un salarié femme ou homme Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes formations que les salariés à temps plein et des mêmes possibilités d'évolution Les postes à temps plein qui se libèrent sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont exprimé au préalable le souhait de passer à temps plein et qui ont les compétences et les qualifications requises 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de demandes portées faisant l'objet d'une étude spécifique Nombre de demandes de passage à temps partiel au cours de l'année Nombre de salariés à temps partiel Nombre de salariés à temps partiel ayant repris une activité à temps plein au cours de l'année Nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion ou d'une augmentation au cours de l'année
Adapter les conditions de travail des femmes enceintes	2	<ul style="list-style-type: none"> Prendre en compte les impératifs liés à l'état de grossesse dans la planification des horaires (examens médicaux) et dans l'organisation du travail (sécurité, station debout, port de charges) Mise en place d'une charte de bonne conduite formalisant les actions quotidiennes qui améliorent les conditions de travail des femmes enceintes Mise à disposition des femmes enceintes d'un « pass » leur permettant de se garer sur les places de parking les plus proches du lieu de travail Les managers sont tenus de remettre systématiquement aux salariées ayant déclaré leur grossesse et aux hommes ayant le droit de bénéficier d'un congé de naissance un « kit parentalité ». Ce dernier comporte les informations sur les droits légaux et conventionnels liés aux congés familiaux et une synthèse des principales mesures contenues dans le présent accord 	<ul style="list-style-type: none"> Remise du kit parentalité à 100 % des femmes s'étant déclarées enceintes Remise du kit parentalité à 100 % des hommes ayant le droit de bénéficier d'un congé de naissance
Améliorer les conditions de retour à l'emploi après les congés familiaux	1	<ul style="list-style-type: none"> L'entreprise s'engage à allonger de 15 minutes la durée de l'allaitement prévue par le code de travail sur le lieu de travail pour atteindre 35 minutes, et à mettre à la disposition des salariés un local adapté et sécurisé 	
Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes	9	<ul style="list-style-type: none"> Réduire la pénibilité physique de postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes Veiller, par le biais du service qualité sécurité environnement, à ce que les moyens mis en place en interne de l'entreprise garantissent l'intimité des femmes Adapter les conditions de travail d'un certain nombre de poste à prédominance féminine et sensibiliser aux stéréotypes Veiller à ce que l'environnement de travail sur chantier soit adapté tant aux hommes qu'aux femmes de l'entreprise Réaliser un état des lieux des conditions de vie au travail du personnel féminin dans toutes les entreprises, en lien avec le CHSCT Un document de suivi est partagé régulièrement entre le CHSCT et les services généraux pour suivre les demandes d'intervention et leur bonne réalisation Assurer un suivi de l'exposition des salariés à certains facteurs de pénibilité En relation avec le CHSCT, la Carsat et l'Ametra, renforcer le programme de prévention des accidents de travail Former deux formateurs salariés de l'entreprise aux programmes régionaux pour l'accès à la prévention et aux soins des plus démunis (PRAPS) Pour lutter contre les stéréotypes et comportements sexistes, l'entreprise poursuivra le déploiement des dispositifs de formation auprès des managers. L'entreprise s'engage à former au moins 90 % de ses managers sur la durée de l'accord sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de son plan de formation 	<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage d'aménagement adapté sur l'ensemble des chantiers ayant accueilli des femmes Pourcentage d'hommes ayant intégrés des postes à prédominance féminine dans l'année Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre de salariés ayant bénéficiés de ces actions. Nombre de salariés exposés à un facteur de pénibilité Évolution des accidents de travail, taux de fréquence et taux de gravité Répartition des départs par CSP, motif (licenciement, démission, fin contrat...) et sexe Résultats chiffrés de l'enquête de satisfaction annuelle adressée aux collaborateurs

**ANNEXE 6 PRÉSENTATION DES ACTIONS DÉFINIES DANS LES ACCORDS
DES ENTREPRISES POUR LE DOMAINE DE LA CLASSIFICATION**

Objectifs de progression	Nombre de documents ayant cité cet objectif	Actions	Indicateurs
Revoir les grilles de classification pour détecter et corriger les écarts pour chaque catégorie de personnel	2	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir aux instances représentatives du personnel la revue anonyme des classifications mentionnant le sexe des personnels et leur catégorie socioprofessionnelle dans la perspective de corriger les écarts de classification non justifiés par des éléments objectifs • Créer un référentiel en s'appuyant sur la grille de classification conventionnelle (activité/autonomie/compétence pour chaque emploi), former les managers à son utilisation et communiquer auprès des salariés sur sa création • Positionner l'ensemble des salariés par rapport à la grille de classification conventionnelle en fonction des niveaux de compétences et d'autonomie de chacun afin de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes 	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % des responsables informés de l'intérêt du référentiel de compétence et formés à son utilisation • 100 % des salariés positionnés par rapport à la grille de classification en fonction de leur niveau d'autonomie et de compétences
Réduire l'écart entre le taux de féminisation et le taux de masculinisation dans la catégorie d'ETAM	1	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accès des femmes aux postes d'agent de maîtrise par le biais de la formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Évolution du nombre d'agents de maîtrise féminins



LES ACCORDS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

ÉTAT DE LA NÉGOCIATION, APPORTS ET LIMITES

L'entreprise peut-elle constituer un vecteur d'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes ? Peut-elle porter une vraie dynamique permettant de corriger les inégalités, tant en interne qu'en externe ?

Probablement que oui. Mais il reste encore du chemin à parcourir.

En janvier 2020, d'après les chiffres collectés auprès de l'inspection du Travail de la Direccte, la moitié des entreprises régionales ne seraient pas couvertes par un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Et parmi celles qui le sont aujourd'hui, une grande partie ne l'est que de façon très formelle, afin de se conformer *a minima* aux obligations imposées par les lois encadrant la négociation sur l'égalité professionnelle. C'est ce que cette étude coréalisée par l'Observatoire régional des métiers et le service études, statistiques, évaluation de la Direccte Provence - Alpes - Côte d'Azur tente de montrer, à travers l'exploration des accords relatifs à l'égalité professionnelle conclus en région en 2018.

CETTE ÉTUDE A ÉTÉ COMMANDITÉE PAR

Direccte
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



RÉGION SUD  PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers

22, rue Sainte Barbe - CS 60589 - 13205 Marseille Cedex 01 - Tél. 04 96 11 56 56 - E-mail info@orm-paca.org

Retrouvez l'ensemble de nos publications en ligne sur : www.orm-paca.org