



Fiche 10 :

Egalité professionnelle et Négociation sociale



Egalité professionnelle : qu'en est-il de la négociation et des actions en Languedoc Roussillon ?



Philippe CONTASSOT

Chargé de mission
ARACT Languedoc-Roussillon



Pauline COUSIN

Chargée de mission
ARACT Languedoc-Roussillon

Depuis plus de 30 ans, différentes obligations s'imposent aux entreprises en matière d'égalité professionnelle. Un cadre réglementaire qui s'appuie sur les principes de non discrimination, d'égalité de traitement et de dialogue social, avec l'obligation d'aborder le sujet dans le cadre de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire).

Pour autant, même si les statistiques nationales témoignent de longue date d'une situation défavorable aux femmes en matière de *Rémunération*, de *Santé* et de *Carrière*, le sujet est souvent délicat à aborder pour nombre d'entreprises et notamment les PME. En effet, les données nationales ne peuvent traduire ce qui se passe dans chaque entreprise. Lorsque l'on est au plus près des réalités du terrain, la question de l'égalité est rarement une priorité à l'agenda social des partenaires sociaux et a du mal à s'inscrire comme un sujet porteur d'enjeux. *Les entreprises à prédominance masculine renvoient le sujet aux questions d'orientations professionnelles et de mixité des filières de formation initiale, les entreprises à prédominance féminine ne voient pas comment faire un diagnostic sans comparateur masculin, les entreprises paritaires sur le plan numérique se perçoivent égalitaire par nature !* (F. Chappert¹).

La dernière réforme des retraites a été l'occasion de mettre à nouveau en évidence l'impact sur les pensions² des situations de

travail et des parcours suivis par les femmes, et a conduit à un renforcement du cadre réglementaire pour les entreprises de plus de 50 salariés. Depuis le 1er janvier 2012, ces dernières sont désormais tenues d'élaborer un accord, ou à défaut un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle selon des principes méthodologiques et en ciblant des domaines d'actions définis par la loi. L'absence d'accord ou de plan d'actions peut se traduire par une pénalité pouvant atteindre 1% de la masse salariale.

Cette nouvelle obligation de négociation s'est traduite par un important travail des services ressources humaines et des partenaires sociaux. Sans qu'il y ait d'obligation de dépôt, 151 accords ont été reçus au sein des unités territoriales de la DIRECCTE³ Languedoc Roussillon.

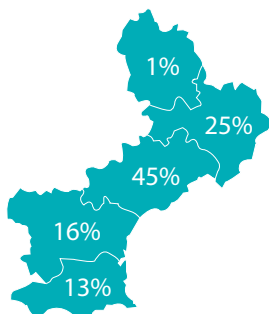
Comment les entreprises régionales, dirigeants et représentants des salariés, se sont emparées de cette question ? Quelles sont les démarches conduites ? Qu'en est-il du contenu des accords ou plans d'actions ?...

C'est pour avoir des éléments de réponse à ces questions, et avec un intérêt particulier sur la question des conditions de travail, que l'ARACT-LR en partenariat avec la DIRECCTE LR et la DRDFE⁴ a engagé une étude.

Celle-ci repose sur l'analyse quantitative et documentaire des accords et plans d'actions déposés auprès des unités territoriales de la DIRECCTE LR sur l'année 2012.



1 Répartition des accords et plans par départements



Cet échantillon concerne environ 20 % des 750 entreprises de plus de 50 salariés de la région. Bien qu'il ne soit pas représentatif au sens statistique du terme, le nombre d'accords et de plans par département respecte la hiérarchie de leur poids économique sur la région et l'on y retrouve les secteurs majeurs de l'économie régionale : la santé et l'action sociale ; l'industrie manufacturière, le commerce, le transport et le bâtiment. (cf. schéma 1 & 2). Compte tenu des obligations de publicité, les accords sont

vraisemblablement sur représentés (60% des documents étudiés). Ils témoignent néanmoins d'une importante dynamique de négociation, notamment dans les entreprises de plus de 100 salariés (cf. schéma 3).

Concernant les plans d'actions, notons que si la loi a évolué en décembre 2012, il n'y avait, au moment de l'étude, aucune obligation pour les entreprises ni de négociation, ni de dépôt auprès des DIRECCTE.

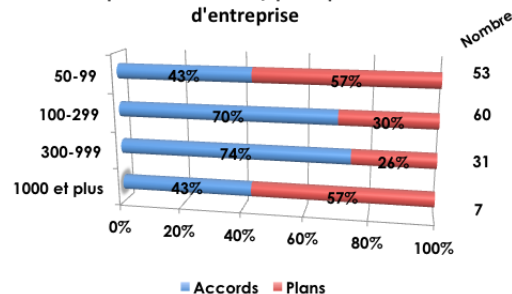
2

Répartition des plans et accords par secteurs



3

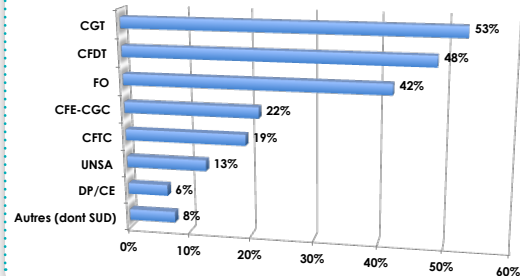
Répartition accords / plans par taille d'entreprise



Toutes les organisations syndicales sont impliquées dans la signature d'accords : la CGT, la CFDT et FO étant impliquées dans près d'un accord sur deux (cf. schéma 4). Et, première question de mixité, les accords sont signés majoritairement par des hommes.

4

Qui sont les signataires des accords ?



Du côté des organisations syndicales, les hommes représentent 66% des signataires, et 86 % du côté des directions, sachant que les signataires femmes se retrouvent pour l'essentiel dans les secteurs à forte présence féminine (le secteur de la santé et du social) notamment (cf. schéma 5). Profitons en pour souligner que deux accords affichent l'intention de développer la mixité dans les organisations syndicales : « les OS signataires s'engagent à faire progresser la mixité dans les listes des candidatures lors des prochaines élections professionnelles ».

5

Qui sont les signataires des accords ?



86% d'hommes

66% d'hommes

Au niveau des directions

14% de femmes

34% de femmes



CE QUE DIT LA LOI

Depuis les lois « Roudy » (1983), les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'élaborer un rapport permettant de comparer la situation des femmes et des hommes au regard de différents indicateurs définis par la loi en fonction de la taille de l'entreprise. Ces éléments doivent être intégrés au Rapport sur la situation économique de l'entreprise pour les entreprises de moins de 300 salariés et faire l'objet d'un Rapport de Situation Comparée (RSC) pour les entreprises au delà de ce seuil.

Le décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 demande à toute les entreprises de plus de 50 salariés d'être couvertes, à partir du 1er janvier 2012, par un accord ou un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle. Cet accord ou ce plan d'actions doit fixer des objectifs de pro-

gression, les actions permettant de les atteindre et des indicateurs de suivi chiffrés. Cet accord ou ce plan d'actions doit porter sur au moins 2 domaines d'actions pour les entreprises de moins de 300 salariés, 3 domaines pour celles de plus de 300 salariés. Sachant que la loi fixe les 8 domaines d'actions suivant : l'embauche ; la formation ; la promotion professionnelle ; la qualification ; la classification ; les conditions de travail ; la rémunération effective ; l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'actions peuvent se voir infliger une sanction financière pouvant atteindre 1% de la masse salariale.

Le décret n°2012-1408 du 18 décembre

2012 a renforcé ces obligations en augmentant le nombre de domaines d'actions à retenir dans les accords ou plan d'actions et en imposant à toutes les entreprises la prise en compte de la dimension salariale.

Par ailleurs, les entreprises de plus de 300 salariés doivent témoigner d'un échec de la négociation pour s'engager sur un plan d'actions, et toutes les entreprises sont tenues de déposer leur accord ou plan d'actions auprès des services de la DIRECCTE.

Enfin, la synthèse du plan d'actions doit comprendre au minimum des indicateurs relatifs :

1. au salaire médian ou au salaire moyen
2. à la durée moyenne entre deux promotions
3. à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

➔ Des éléments de contenu qui visent pour l'essentiel à répondre au cadre réglementaire

L'essentiel des accords (66%) sont conformes au décret du 7 juillet 2011 quant au nombre de domaines d'actions retenu : 2 pour les entreprises de moins de 300 salariés, 3 pour celles qui sont au-delà de ce seuil. Un tiers des entreprises (44) présente des objectifs supérieurs à la loi sur ce champ, de grandes entreprises allant même largement au-delà avec 5 à 6 domaines d'actions. En revanche 3 entreprises n'évoquent qu'un domaine et 2 entreprises aucun !

Les différents domaines n'apparaissent pas avec la même fréquence.

- Les questions de recrutement portées par des enjeux de mixité ou de non-discrimination sont présentes dans plus de 80 % des accords, la formation dans près de 70 %, et l'articulation des temps dans un peu plus de la moitié des documents analysés. Parents pauvres des plans d'action : les questions de « classification » (2 occurrences), de « qualification » (4 occurrences) et de « conditions de travail » (22 occurrences). (cf. schéma 6).

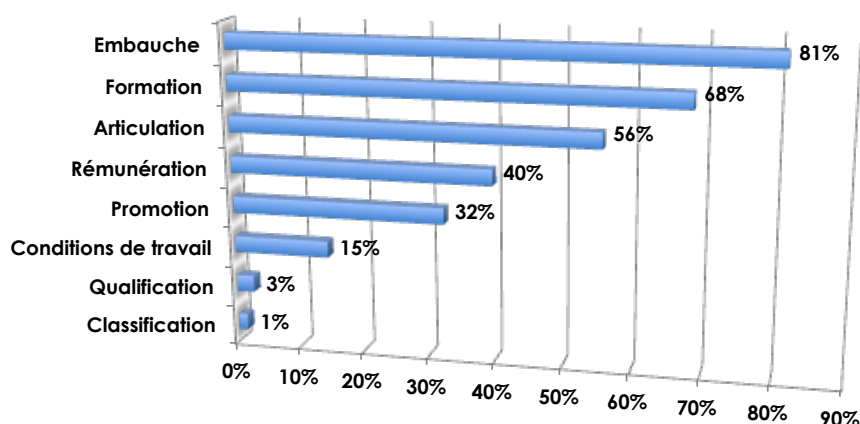
Les principales mesures retenues sur les différents domaines sont précisées dans le tableau 7.

D'une manière générale on peut identifier 3 grands types d'actions :

- Les plus nombreuses, les actions qui font simplement référence à la réglementation en vigueur (absence de mention du sexe dans les offres d'emploi, application de la convention collective en matière de rémunération, ou encore le mise en place des entretiens professionnels ou d'un entretien de retour après un congé maternité,...).
- Viennent ensuite les actions qui mettent simplement en avant un principe d'égalité, notamment dans l'accès à la formation, à la VAE ou à la promotion,...
- Enfin, des mesures plus « originales », ou dont l'occurrence est moindre. C'est vraisemblablement sur le champ de « l'articulation vie professionnelle et exercice de la responsabilité familiale » que ces mesures sont les plus importantes.

6

Poids des différents domaines d'action dans les accords et plans



Elles touchent à l'organisation des temps de coordination (absence de réunion en début de matinée ou en fin d'après midi), à la parentalité (participation à la garde des enfants, prise en compte des contraintes scolaires, des situations de maladie). Il y a souvent là un enjeu de stabilisation du personnel en lien avec la rareté de certaines compétences (qualifications du secteur social et médico-social notamment).

- La rémunération, qui est devenue pour l'année 2013 un domaine d'action obligatoire est présente dans 40 % des accords et plans d'actions étudiés. Comme sur les autres mesures,

« Une entreprise pose l'équité salariale femme-homme comme un critère d'évaluation des compétences des managers »

les entreprises font référence au respect des dispositions conventionnelles (respect de la convention, égalité de rémunération à postes équivalents, prise en compte de critères exclusivement professionnels pour les augmentations). Soulignons cependant quelques mesures originales : certaines entreprises envisagent de s'outiller plus finement pour améliorer leurs analyses, d'autres s'engagent à neutraliser les différentes absences liées à la parentalité dans les processus d'augmentation, enfin une entreprise pose l'équité salariale femme – homme comme un critère d'évaluation des compétences des managers !

- Le domaine « conditions de travail » comprend pour une large majorité des dispositions qui relèvent d'éléments réglementaires

: création de vestiaires, de toilettes, la mise à disposition de protections individuelles ou encore le développement de formation « gestes et postures »,... Quelques rares exemples renvoient au développement de la polyvalence ou à l'aménagement du temps de travail.

La question des stéréotypes

Les questions d'égalité professionnelle renvoient aux stéréotypes de genre, c'est à dire ces idées reçues, ces croyances relatives aux caractéristiques d'un groupe qui, sur notre sujet, maintiennent des situations discriminantes envers les femmes. Globalement deux stéréotypes majeurs sont à l'œuvre dans le monde du travail :

- *Les femmes ne sont pas faites pour exercer certains métiers* parce qu'elles n'ont pas la force ou les compétences pour le faire, ou encore parce qu'elles ne sont pas assez disponibles.
- *Les femmes ne sont pas faites pour diriger* ce qui renvoie également aux questions de compétences et de disponibilité.

Intériorisés par tous, et notamment les femmes elles-mêmes, ces stéréotypes se traduisent par une limitation des choix des femmes en termes de métiers, de carrière,... Un exemple typique sur la disponibilité trouvé au sein de plusieurs documents :

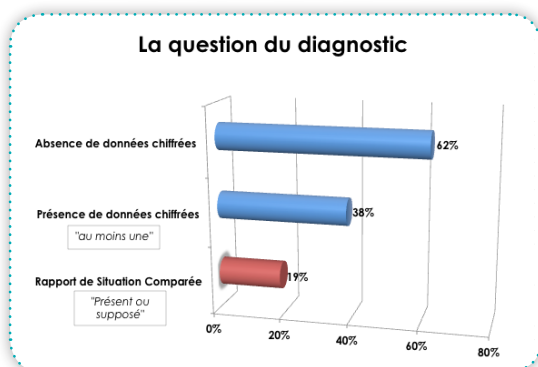
« Nous attachons en outre une attention particulière sur l'adaptation des horaires afin de les rendre les plus compatibles avec les contraintes inhérentes à l'organisation de la vie familiale des femmes »

➔ **Tableau 7 : Les mesures relatives aux domaines d'action**

Domaines d'action	Principales mesures... qui font références à la loi	Autres mesures... plus marginales
Embauche	• Respect de la loi : offres d'emploi ne mentionnant pas le genre	• Mixité en lien avec les difficultés de recrutement • Définition et mise en œuvre d'une charte de recrutement
Formation	• Egalité d'accès à la formation • Incitation des femmes à se former	• Majoration des heures du DIF pour les salariés en congés parental d'éducation • Formations réalisées sur site, en région ou limitant les déplacements
Promotion professionnelle	• Entretien : retour absence, seconde partie de carrière, entretien professionnel, ...	• Sensibilisation et communication sur les stéréotypes • Dispositifs d'évaluation, identification des potentiels, formation
Qualification	• Egalité d'accès à la formation et à la qualification	• Communication sur la masculinisation des métiers auprès des partenaires et des clients
Classification	• Affirmation du respect de la convention collective	• Promotion interne notamment basée sur l'entretien d'évaluation
Conditions de travail	• Aménagement des espaces de travail : postes de travail, lieux (vestiaires, toilettes) • Equipements (Confort EPI, Vêtements de travail) • Formation « gestes et postures »	• Mixité des équipes • Organisation du temps de travail : horaires, temps partiel, ...
Rémunération effective	• Egalité de rémunération à l'embauche / application de la convention collective • Augmentations exclusivement basées sur des critères professionnels	• Neutralisation des congés liés à la parentalité dans les processus d'augmentations individuelles • Equité salariale H/F comme un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques
Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	• Organisation des temps de réunion (après 9h et avant 18h) • Formations en région privilégiées	• Etude sur la faisabilité d'une crèche et d'un service de garde d'enfants • Prise en compte de la parentalité (Journées enfants malades, rentrée des classe, ...)

➔ Une question de méthode ?

A la lecture des différents documents, une majorité d'entreprises (direction et représentants des salariés) semble avoir rencontré des difficultés dans l'élaboration de leur plan d'actions, tant sur le choix des domaines d'actions que sur les actions opérationnelles à mettre en œuvre.

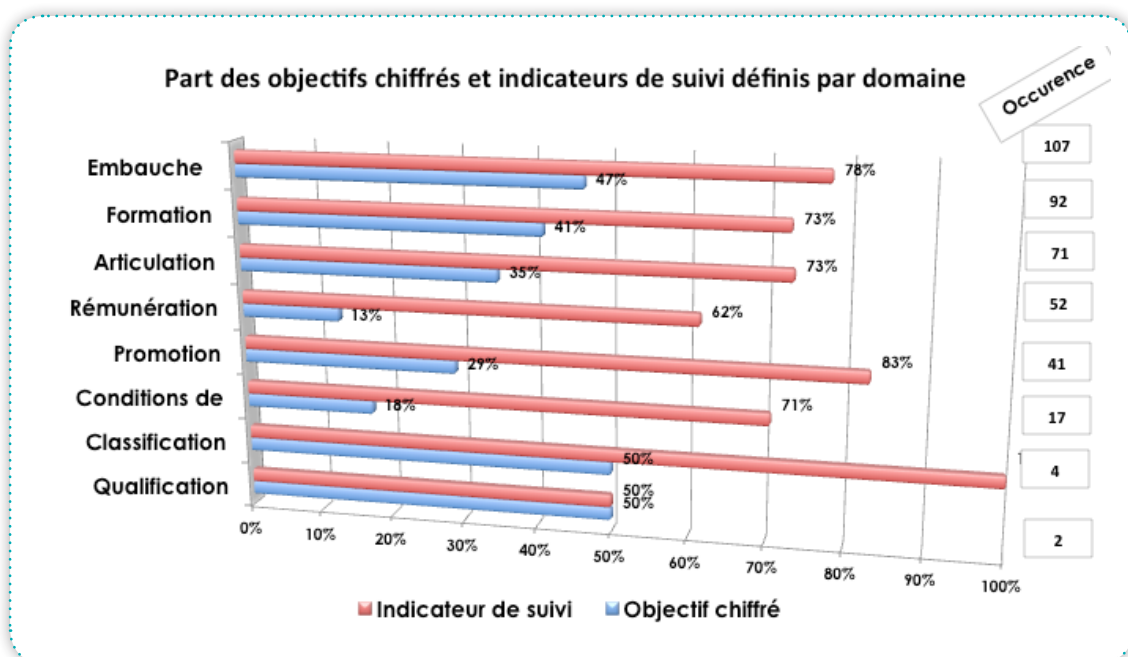


Cette difficulté nous semble relever pour partie de l'absence d'expérience sur le sujet – pour la plupart des entreprises de moins de 300 salariés, il s'agissait là d'une première expérience de négociation sur ce sujet – et également de questions de méthode. En effet, rares sont les entreprises ayant élaboré un diagnostic leur permettant d'identifier les enjeux propres à leur organisation. Seuls 38 % des documents font référence à « au moins une donnée chiffrée ». Le Rapport Unique ou

le Rapport de Situation Comparée (RSC) est présent – pour tout ou partie – dans moins de 20% des accords ou plans d'actions. Dans certains cas, sa simple présence, semble faire office de plan d'actions. Par ailleurs, seuls 6 accords font référence aux actions conduites l'année précédente sur ce sujet, ce qui est pourtant une obligation dans le cadre du RSC. Il s'agit là d'un point sensible : comment être à même de construire un plan d'actions adapté sans analyse préalable ? Cela renvoie à la question des données disponibles au sein de l'entreprise, aux outils à mobiliser pour traiter ces données et surtout à l'analyse de ces données pour identifier les enjeux et définir des priorités d'actions. Une étape que les entreprises ayant fait appel à l'appui d'acteurs externes⁵ semblent avoir franchi avec succès.

Cette carence constatée au niveau des diagnostics se retrouve naturellement dans la construction des plans d'actions. En effet, au delà des mesures envisagées, la loi prévoit que pour chaque domaine d'action retenu, l'entreprise est tenue de définir des objectifs de progression ainsi que des indicateurs de suivi chiffrés.

Force est de constater que les approches développées sont davantage portées par des intentions que par des objectifs qui ne sont chiffrés que dans un tiers des cas (35% exactement). Les formulations de type « Veiller à »



« Porter une attention particulière ... » ou encore « encourager... » sont nombreuses.

La réflexion sur les indicateurs de suivi semble globalement plus présente puisque des indicateurs sont précisés dans 75 % des cas. Cependant, se pose parfois la question du lien entre les objectifs affichés et les indicateurs retenus, et surtout l'engagement véritable liés à ces indicateurs : *100 % des demandes (de formation, d'entretien, etc...) des femmes seront étudiées*, ou encore « *lorsque, à situation comparable, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons* »

Par ailleurs, si la majorité des textes relevant des entreprises de plus de 200 salariés font référence à une commission égalité pour assurer le suivi des accords ou plans, rares sont ceux qui font référence à un calendrier de réalisation, ou qui prévoient un budget pour la réalisation des actions.

Enfin, soulignons que quelques entreprises font référence aux accords de branches ou de groupes et peuvent rechercher des liens avec les accords existants sur d'autres thématiques de négociation (organisation du temps de travail, GPEC, pénibilité, seniors, diversité). Il y a sûrement là un axe de travail : comment éviter une approche compartimentée et intégrer les questions d'égalité professionnelle avec les autres objets de la négociation sociale ?

➔ En guise de synthèse

Cette première année d'application de la loi semble avoir ouvert sur un nouveau champ de dialogue social pour nombre d'entreprises, les accords et plans d'actions reçus par les DIRECCTE témoignant à la fois d'un important travail des partenaires sociaux et, dans une majorité de cas, d'une difficulté à appréhender véritablement le sujet, à en évaluer les enjeux tant pour les directions que pour les salariés.

Il nous semble qu'il y a là, pour l'ensemble des partenaires sociaux, une phase d'apprentissage pour appréhender cette nouvelle réglementation. En effet, si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est clairement posée comme un principe par la quasi totalité des entreprises, la nouveauté du sujet pour nombre d'acteurs et l'absence de diagnostic n'ont que rarement permis d'identifier des enjeux spécifiques à l'entreprise et se traduisent par des plans d'actions dont le contenu peine à combiner des objectifs et des moyens d'action adaptés.

Gageons que les modalités de suivi des accords et le rendez-vous annuel imposé aux entreprises permettront de faire un bilan des actions conduites, de renforcer les démarches de diagnostic et d'articuler la question de l'égalité professionnelle aux autres objets de la négociation sociale. D'ores et déjà, les travaux sur les contrats de générations doivent prendre en compte cette dimension et l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 invite à combiner égalité professionnelle et politique d'amélioration de la qualité de vie au travail.

¹ F. Chappert : Fiche 9 - Egalité professionnelle et conditions de travail - ARACT LR.

² Le montant des retraites des femmes en droit direct, du à leur travail (hors avantages de réversion, bonifications ou majorations diverses) représente 53 % de celui des hommes en 2008 – Source : les chiffres de l'égalité – Ministère du droit des femmes - 2010.

³ Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

⁴ Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité.

⁵ Sont notamment cités FORMAVIE, l'APEC, les réseaux FACE et Egalité de l'Hérault.

Repères de méthode

➔ Au-delà de ces obligations, définir une démarche d'égalité professionnelle adaptée suppose d'en faire un sujet à part entière dans la politique générale de l'entreprise et d'identifier les enjeux propres de son organisation.

Il s'agit ainsi de définir un ensemble d'actions adaptées à la situation de l'entreprise :

- Au service de **l'amélioration des conditions de travail et d'emploi** pour tous, les femmes et les hommes de l'entreprise
- Au service de la **performance économique**

1 Définir une méthode de conduite de projet concerté	• <i>Constituer un groupe projet</i> • <i>Sensibiliser les acteurs aux enjeux de l'égalité professionnelle</i> - La place des stéréotypes - Les effets dans le travail : Rémunération / Santé / Carrière - Le cadre réglementaire
2 Réaliser un diagnostic de la situation de l'entreprise	• <i>Réaliser le Rapport de Situation Comparée</i> - Fabriquer des données utiles et pertinentes qui permettent de rendre visible les inégalités professionnelles liées au genre - Proposer une analyse de ces données, • conduire éventuellement des enquêtes plus approfondies (recueil de données complémentaires, analyse de situations de travail, ...) • <i>Définir les enjeux propres à l'entreprise</i> - Mixité des métiers - Parité - Egalité professionnelle
3 Définir un plan d'actions Signer un accord d'entreprise	• <i>Sur la base du diagnostic, repréciser les enjeux identifiés</i> - définir les domaines d'actions prioritaires - définir, pour chaque domaine, des objectifs d'amélioration et un plan d'actions associé (actions à mettre en œuvre, moyens à mobiliser, pilote, délai, ...) - définir, pour chaque domaine, des indicateurs et des modalités de suivi
4 Suivre et évaluer les actions conduites	• <i>Organiser une structure de suivi de l'accord ou du plan d'actions (comité de suivi, commission égalité, ...) adossée au Comité d'Entreprise ou au CHSCT</i> • <i>Analyser le tableau de bord de suivi de l'accord ou du plan d'actions</i> • <i>Définir les actions correctrices</i>

Pour aller plus loin

- <http://www.ega-pro.fr> : un site du Ministère des Droits des Femmes qui comprend un ensemble d'outils à destination des PME associé à un parcours pour dirigeants et salariés
- <http://www.anact.fr/web/dossiers/ages-genre-pluralite> : le site de l'ANACT qui articulent outils de sensibilisation, des articles et des exemples d'entreprises

• « **Les conditions de travail ont-elles un sexe ?** », Travail et changement N° 327 - Septembre/Octobre 2009 et N° 348 - Mars/Avril 2013 - Editions ANACT

• « **Egalité professionnelle et conditions de travail** », Fiche 9 - ARACT Languedoc-Roussillon - Mai 2013 - document téléchargeable sur le site <http://www.languedocroussillon.aract.fr>

• « **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** », Guide pratique - ARAVIS - Décembre 2012 - document téléchargeable sur le site <http://www.aravis.aract.fr>

• <http://www.egaliteprofessionnelle.org> : le site de l'observatoire de la Responsabilité Sociétale des entreprises