RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Île-de-France

Egalité professionnelle F/H
Analyse des accords 2021 des PME
ODDS 94 – UD 94 DRIEETS

Maroussia KRAWEC – Aract Ile-de-France

l'Europe s'engage en Ile-de-France
Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL
UNION EUROPÉENNE
Ce projet est cofinancé par le fond social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract Île-de-France

Ordre du jour

- **Analyse des accords éga pro F/H 2021**
  - Contexte et objectifs de l'étude
  - Caractéristique des entreprises
  - Caractéristique des textes
  - Contenu des accords et plans d'action
    - Domaines d'action et mesures
    - Qualité des objectifs, indicateurs et diagnostics
  - Impact de la crise sanitaire sur le contenu des accords
  - En conclusion

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

aract

agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Île-de-France

Analyse des accords éga pro 2021

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Île-de-France

Contexte de l'étude

Au niveau national, 4 630 accords traitant de l'égalité professionnelle F/H ont été signés en 2020, contre 5 606 en 2019.

La crise sanitaire a relégué la thématique de l'égalité professionnelle de la 3ème à la 7ème place des sujets négociés en entreprise. Pire, elle n'apparaît qu'en 11ème position des sujets prioritaires à traiter dans le cadre du dialogue social en sortie de crise.

En outre, le sujet égalité professionnelle est très peu abordé dans les accords « télétravail » voire totalement absent des accords « télétravail » des PME. Dans ce contexte, l'ARACT Ile-de-France se propose d'étudier les accords égalité professionnelle F/H des PME du Val-de-Marne déposés en 2021.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract Île-de-France

OBJECTIFS DE L'ACTION

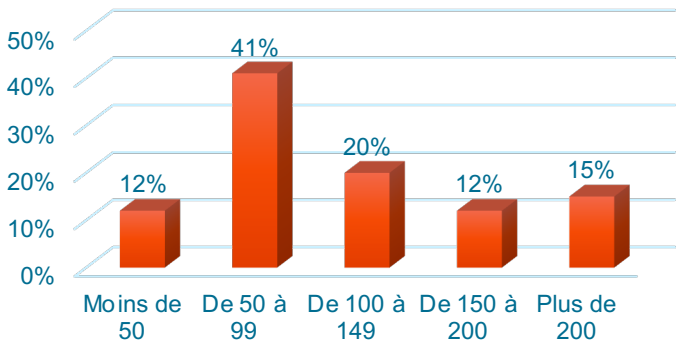
- Appréhender les processus de négociation à l'œuvre
  - ✓ Modalités de négociation (acteurs, nombre de réunions, réunions de négociation en présentiel ou en distanciel, …)
  - ✓ Signataires de l'accord (OS ? CSE ? Salariés mandatés ?)
  - ✓ Mise en place de consultations du personnel pour adopter l'accord ?

- Analyser le contenu de l'accord
  - ✓ Thèmes abordés
  - ✓ Temporalité de l'accord
  - ✓ Existence et qualité du diagnostic
  - ✓ Lien éventuel entre le plan d'action et l'index Ega pro
  - ✓ Domaines d'action choisis
  - ✓ Qualité des objectifs et indicateurs formulés
  - ✓ Suivi et évaluation de l'accord

- Questionner l'impact de la crise sanitaire sur les accords éga pro
  - ✓ Le contenu des accords éga pro a-t-il évolué en comparaison avec l'avant crise-sanitaire ?
  - ✓ Le télétravail (et notamment le télétravail exceptionnel) est-il abordé dans ces accords ?
  - ✓ L'impact du télétravail sur les conditions de travail des femmes et des hommes est-il traité ?
  - ✓ Le droit à la déconnexion est-il envisagé de façon spécifique ?
  - ✓ Dans quelle mesure le domaine « articulation des temps » prend en compte les nouveaux enjeux en lien avec la crise sanitaire et le déploiement massif du télétravail ?

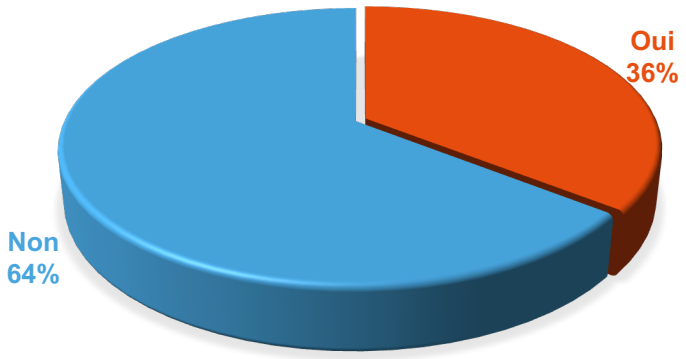
Caractéristiques des entreprises

Répartition des entreprises selon leurs effectifs



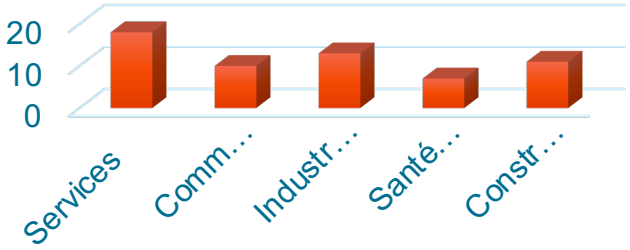
Une majorité de PME de moins de 100 salariés

L'entreprise appartient-elle à un groupe ?



2/3 de PME n'appartenant pas à un groupe

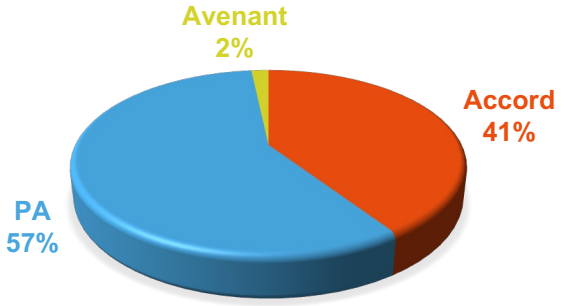
Secteur d'activité des entreprises



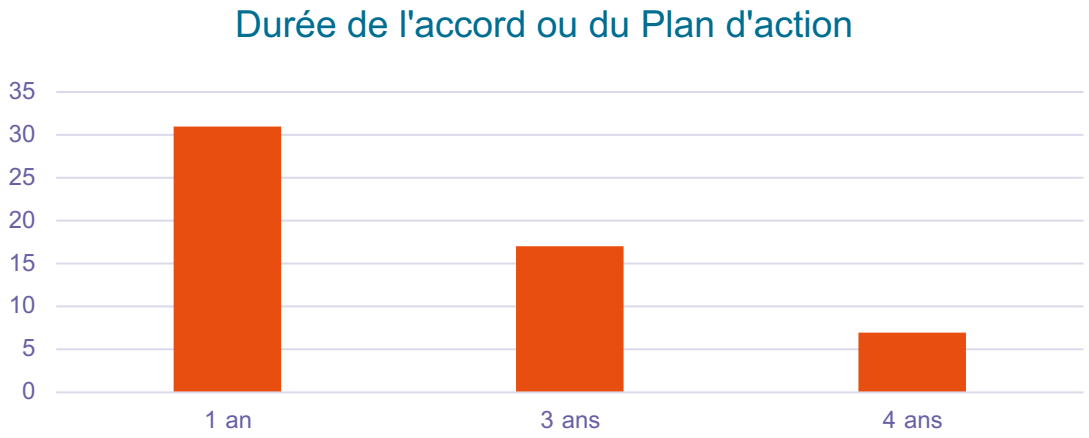
Tous les secteurs d'activité représentés

Caractéristiques des textes et éléments relatifs à la négociation

RÉPARTITION DES TEXTES SELON LEUR TYPE

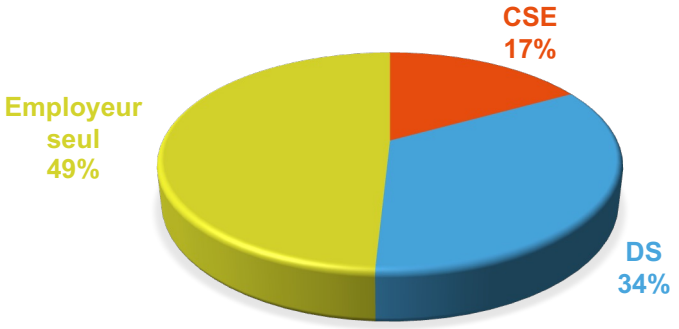


Une majorité de plans d'action unilatéraux…



… d'une durée d'1 an (conformément au cadre réglementaire)

SIGNATAIRES DU TEXTE



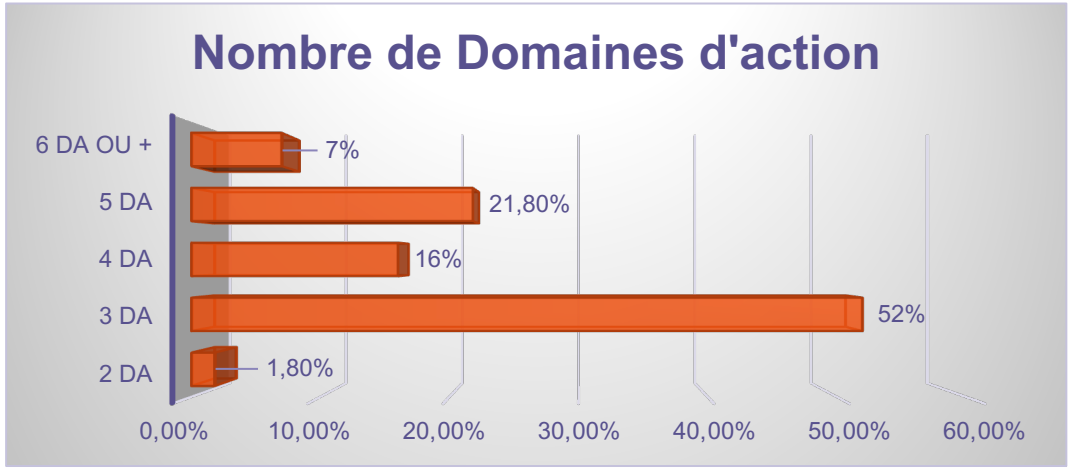
8% des textes (plans d'actions) sont signés par les élus CSE à l'unanimité et devraient donc avoir le statut d'accord ou pourraient l'avoir si le personnel était consulté. Aucune consultation du personnel n'a été mentionnée afin d'entériner un accord.

Nombre de réunions de négociation
Dans les cas où il est mentionné, ***le nombre varie de 1 à 4 réunions.***

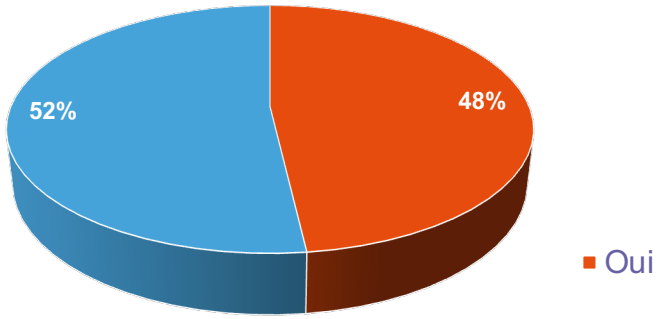
Contenu des accords et plans d'action

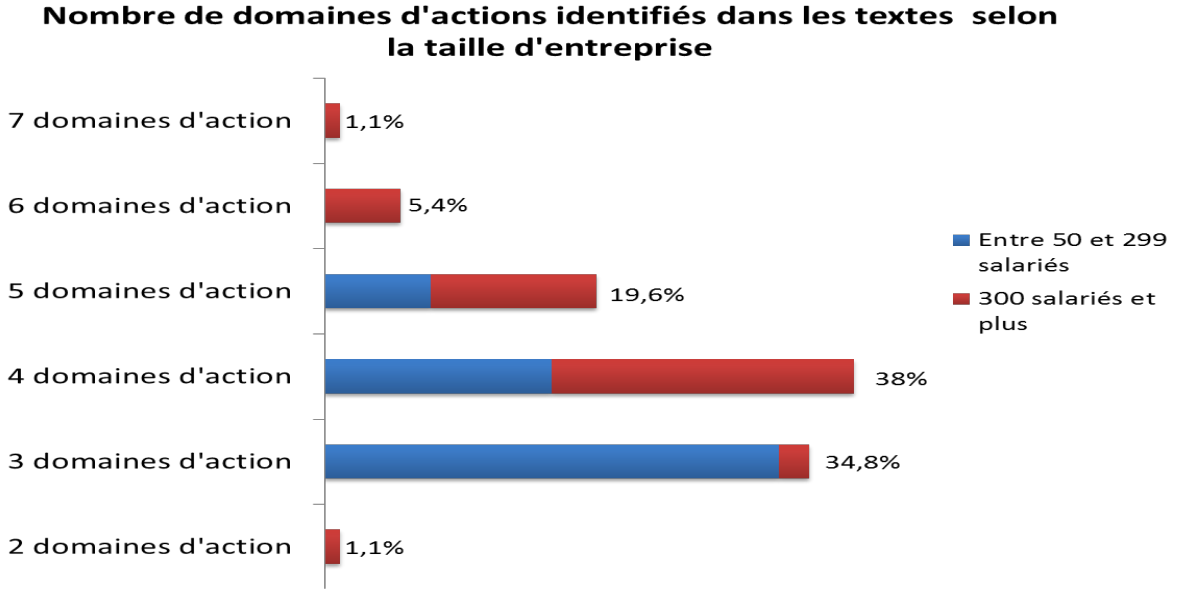
Les domaines d'action et mesures

Des PME de plus en plus ambitieuses en matière d'égalité F/H



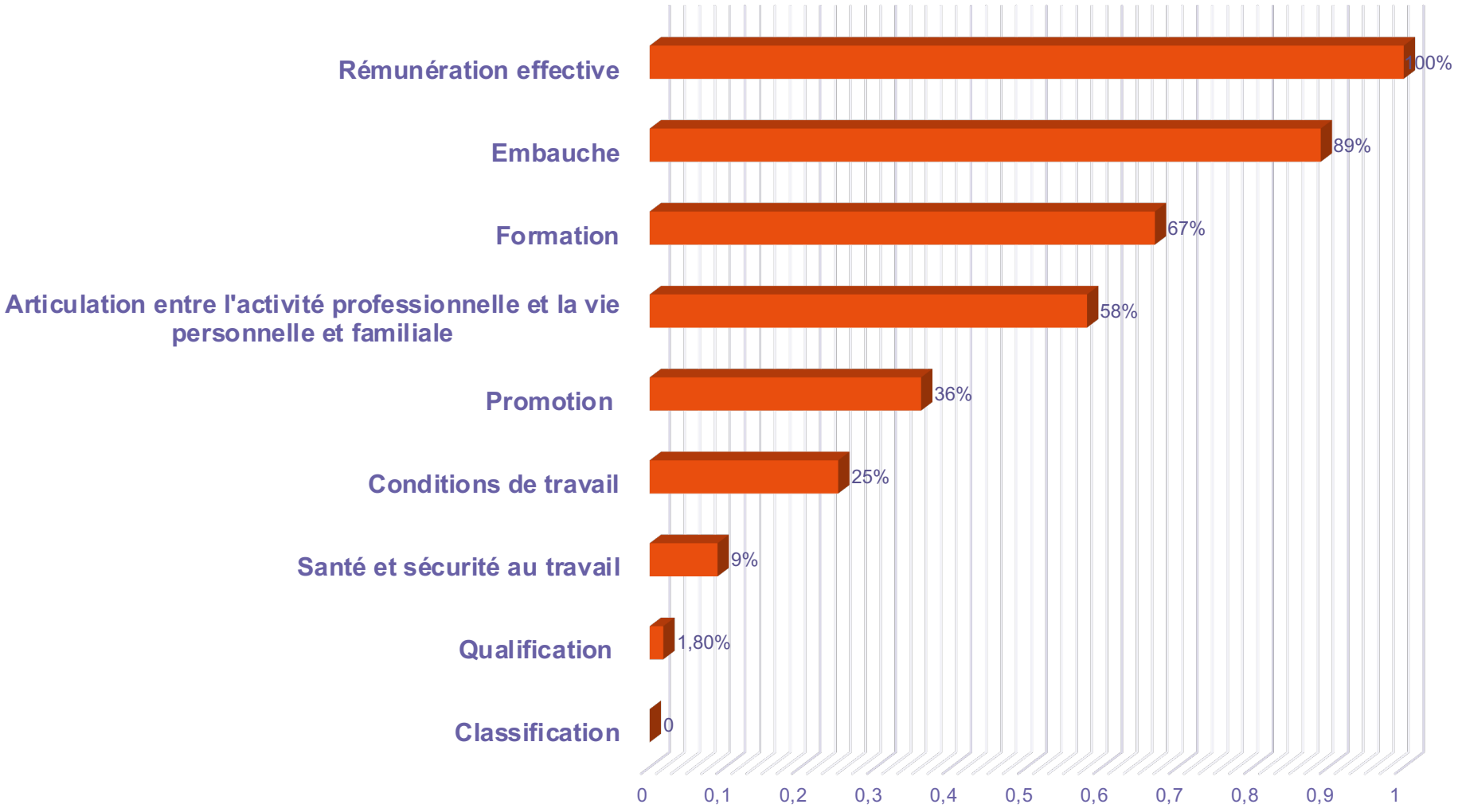
Nombre de domaines d'actions supérieur aux obligations légales





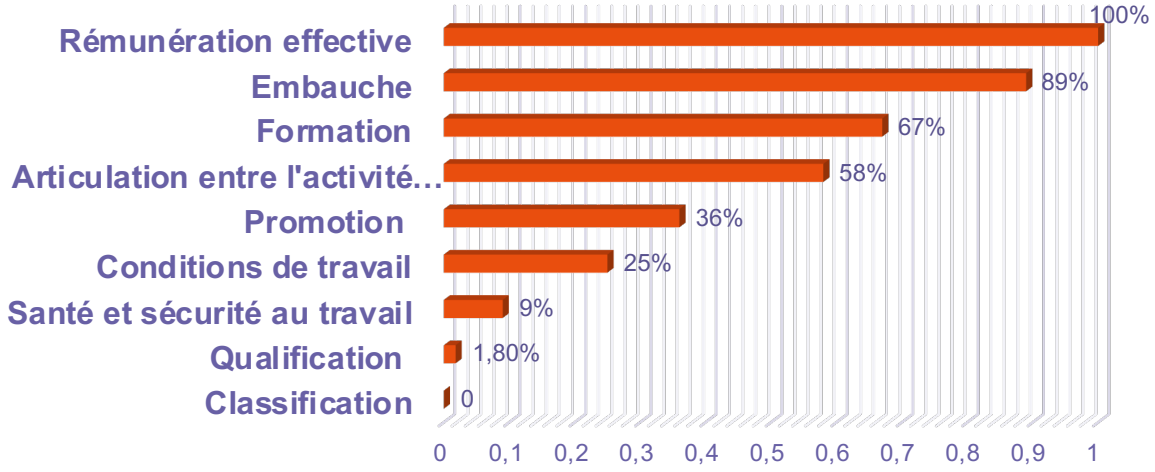
Comparaison analyse
100 accords IDF
Ega Pro 2014

Domaines d'action choisis



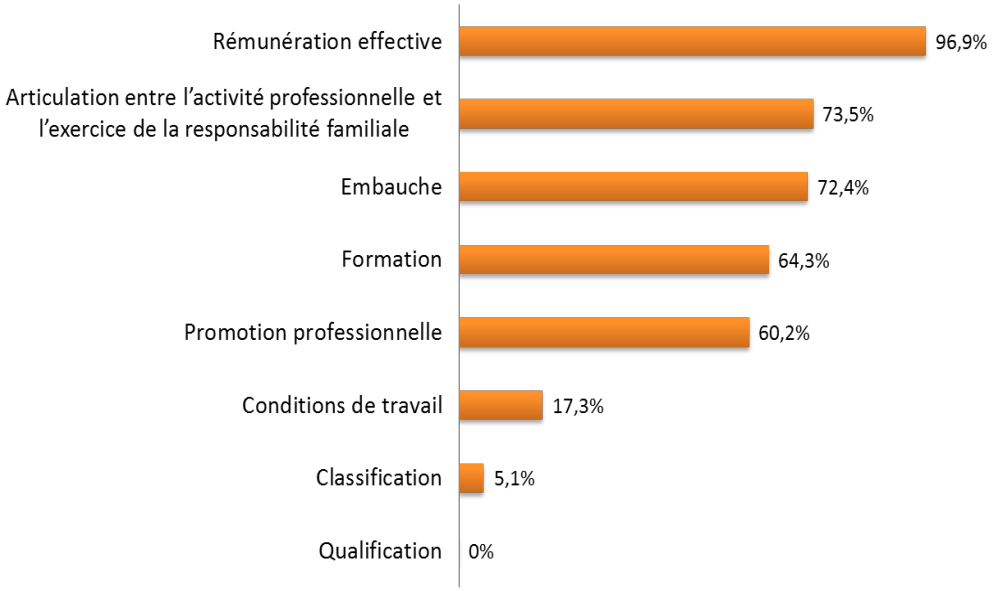
Une évolution des DA choisis entre 2014 et 2022

Domaines d'action choisis

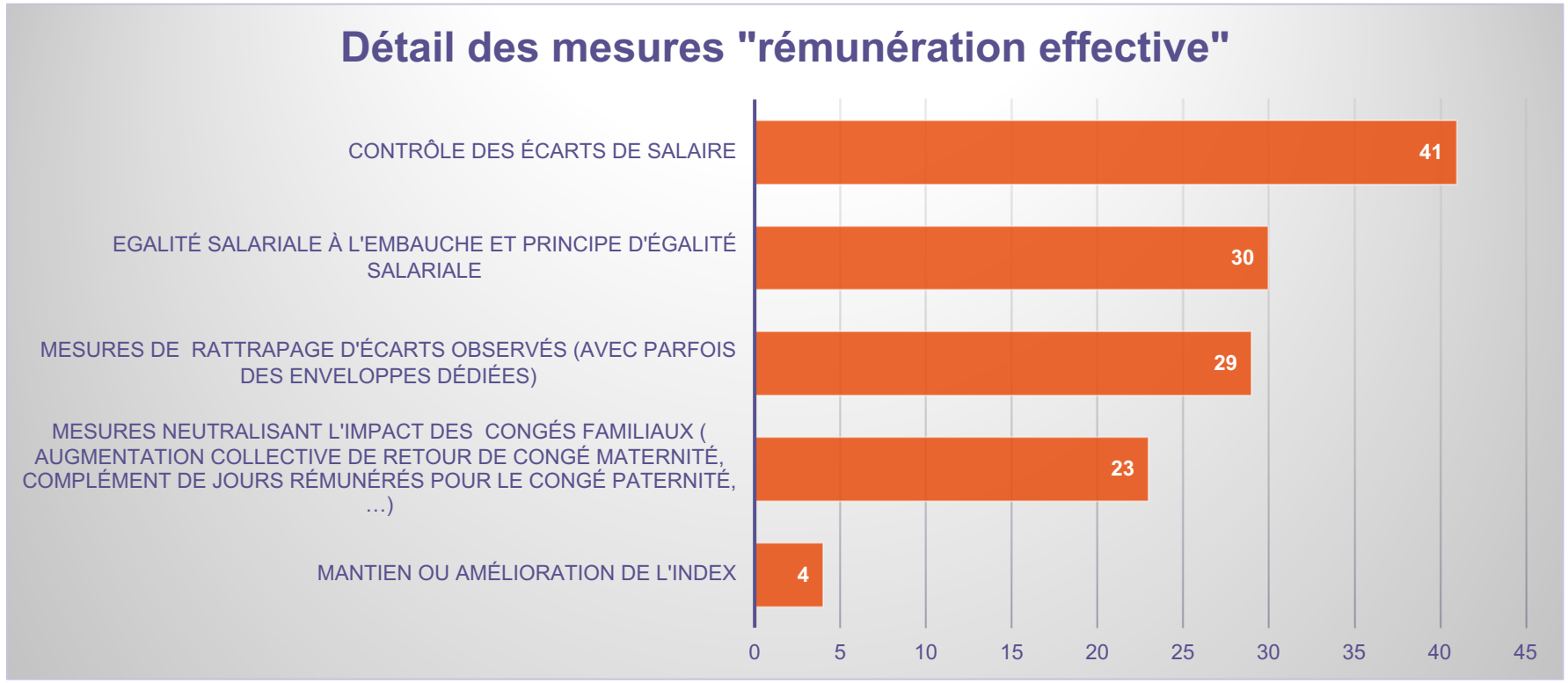


Comparaison analyse
100 accords IDF
Ega Pro 2014

Parmi les 8 domaines, quels sont les plus représentés dans les accords et plans d'action ?

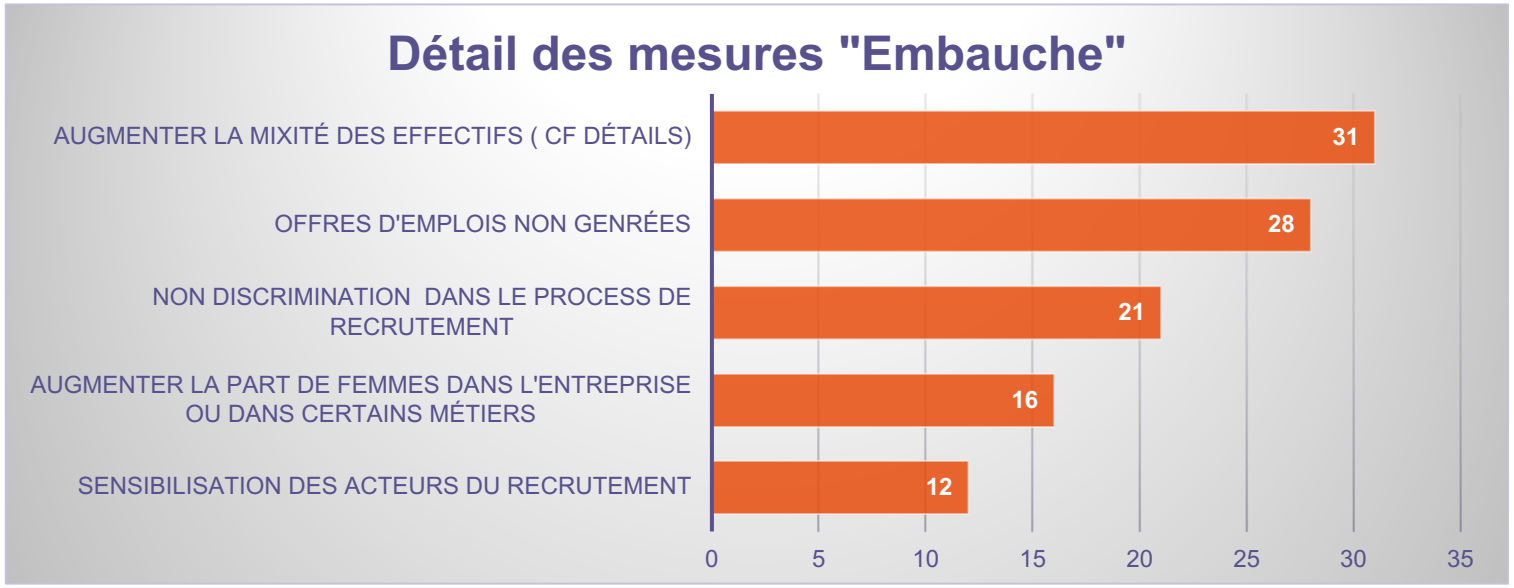


Rémunération effective - Les principales mesures proposées



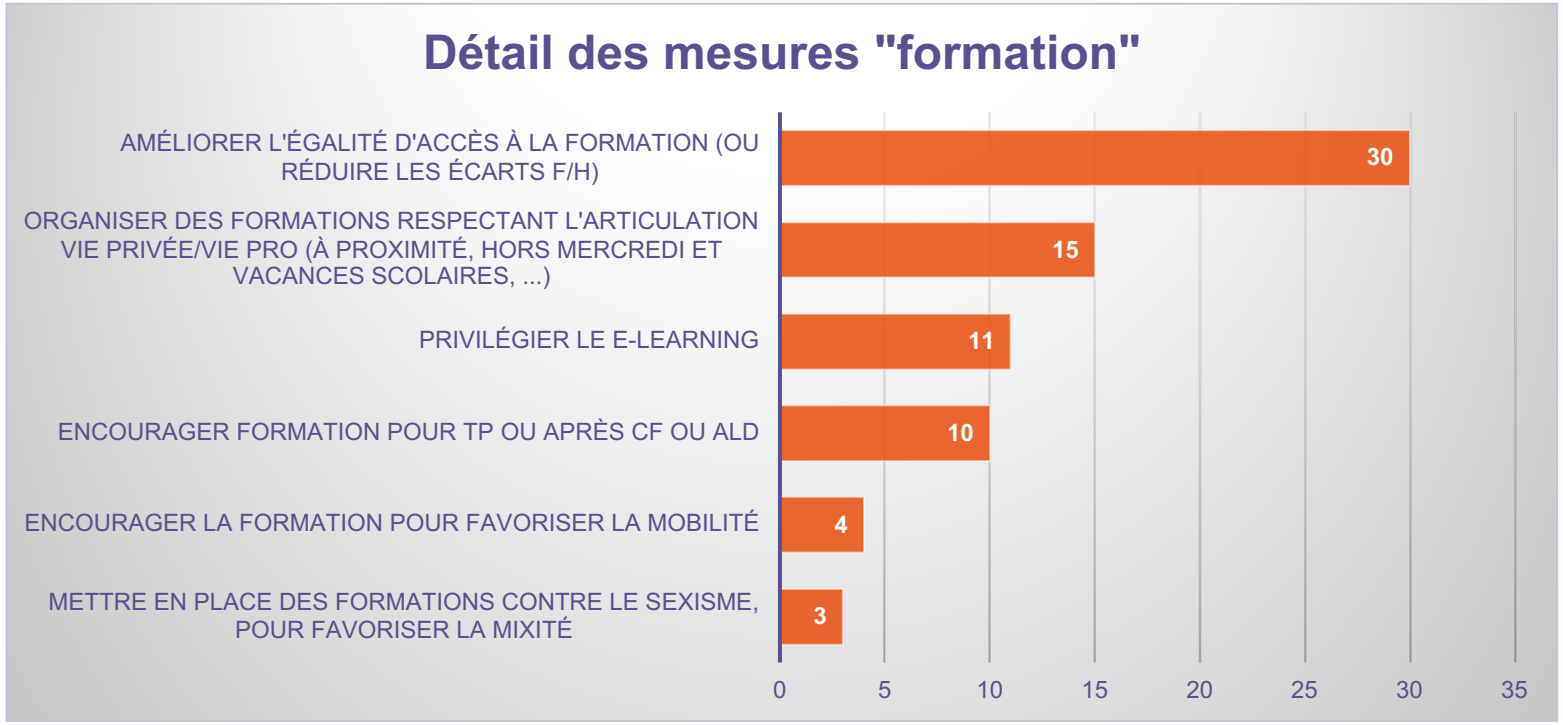
- Exemples de mesures de rattrapage d’écarts observés :
  - Enveloppes budgétaires dédiée au rattrapage des écarts de salaire F/H
  - Maintien de l’index à minimum + 90 points
  - Maintien du score de l'index 35/35 en matière d'augmentation individuelle (si écart, correction)
  - le % de femmes ayant reçu une augmentation ne pourra être inférieur au % d'hommes
  - Enveloppe dédiée aux augmentations consacrée à la réduction des écarts injustifiés de rémunération F/H
  - Réduction des écarts de rémunération (priorité sur les plus bas salaires et coefficients XXX)
  - Réduire d’au moins de 5% l'écart de rémunération H/F

Embauche- Les principales mesures proposées



- Exemples de mesures pour augmenter la mixité ou le taux de féminisation/ masculinisation :
  - A compétences égales, priorité aux candidatures du sexe sous-représentées
  - A compétences égales, priorité aux candidatures du sexe sous-représentées dès les périodes de stages ou d'alternances pour fidéliser
  - Participation de l'entreprise aux forums/événements de sensibilisation (exemple partenariat écoles)
  - Présentation systématique de 2 candidatures F/H pour tous les postes
  - Modification des modalités et canaux de communication afin d'attirer plus de femmes/d'hommes
  - Progression de X% de la part des femmes dans la catégorie « cadres », « ouvriers », « métiers techniques »…
  - Revoir le processus d'intégration pour fidéliser davantage les femmes/les hommes

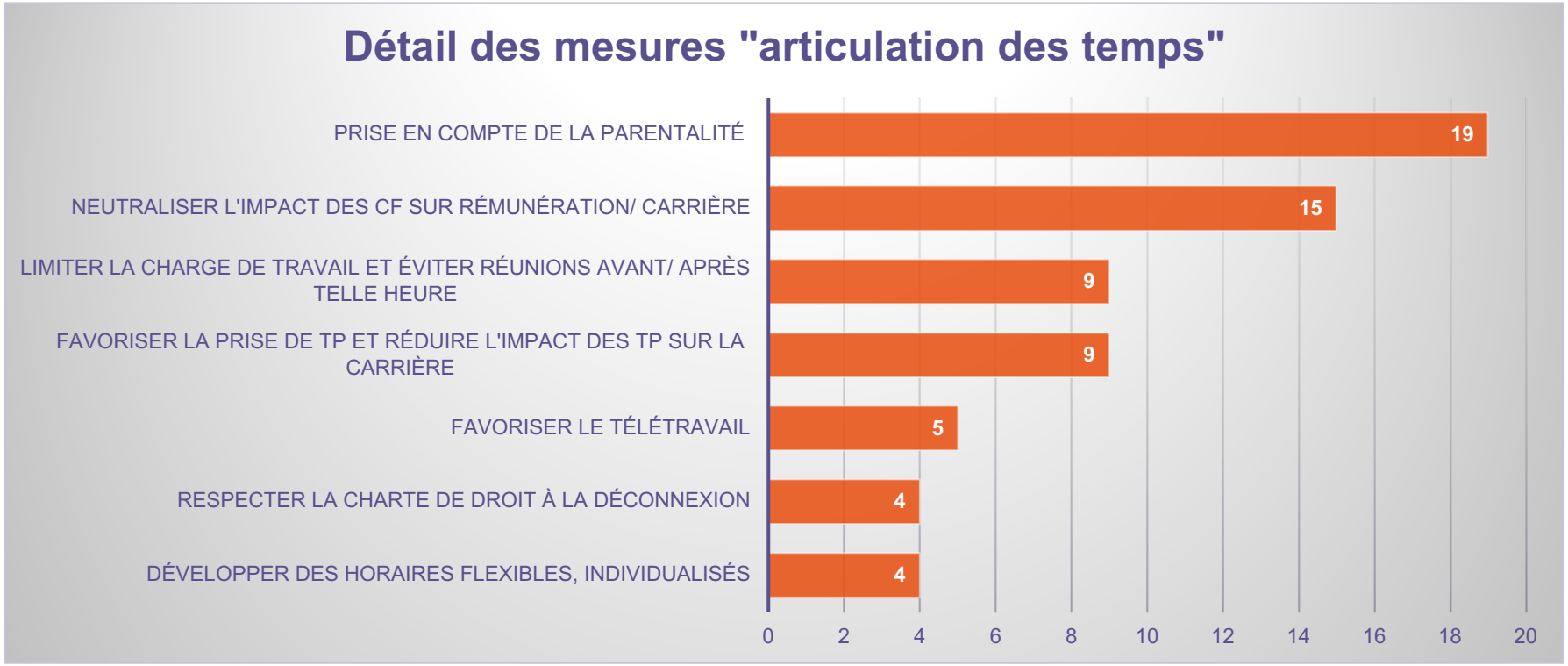
Formation- Les principales mesures proposées



On note que pour palier le moindre accès à la formation des femmes, les accords misent avant tout sur des mesures visant à améliorer l'articulation vie privée/ vie professionnelle : pas de formations le mercredi, 20 € de garde d'enfants, formations sur le lieu de travail pour éviter les déplacements, priorité d'accès pour les salariées en temps partiel ou de retour de CF… En revanche, les mesures visant à améliorer l'accès des hommes à la formation vont miser sur l'accès à des formations Qualifiantes.

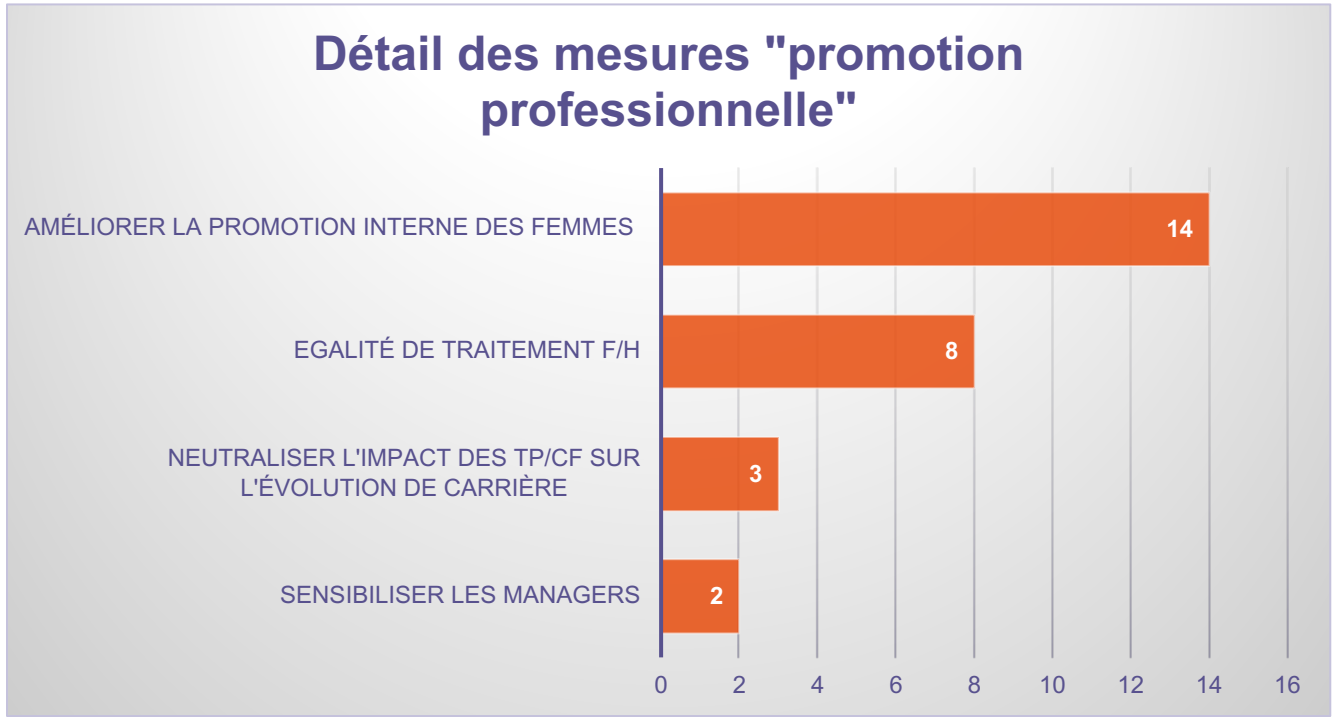
La principale nouveauté est l'apparition du développement de la modalité e-learning pour favoriser l'accès à la formation tout en respectant l'équilibre vie privée / vie professionnelle.

Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale- Les principales mesures proposées



<u>Détail des mesures de prise en compte de la parentalité :</u>
adaptation horaire lors des jours de rentrée, réunion parents-professeurs,
dons jours enfants malades, priorité aux parents pour congés pendant vacances scolaires….)
<u>Neutraliser l'impact des CF sur la rémunération / carrière</u> : prise en charge à 100% pour compléter les IJSS lors des congés paternité, jours supplémentaires accordés pour les congés paternité, prise en compte à 100% au titre de de l'ancienneté pendant les périodes de CPE, …
<u>Des mesures audacieuses dans « développer des horaires flexibles, individualisés »</u> avec une entreprise qui propose la semaine de 4 jours et d'autres qui mettent en place des systèmes avec des plages horaires souples et adaptables selon les souhaits des salariés

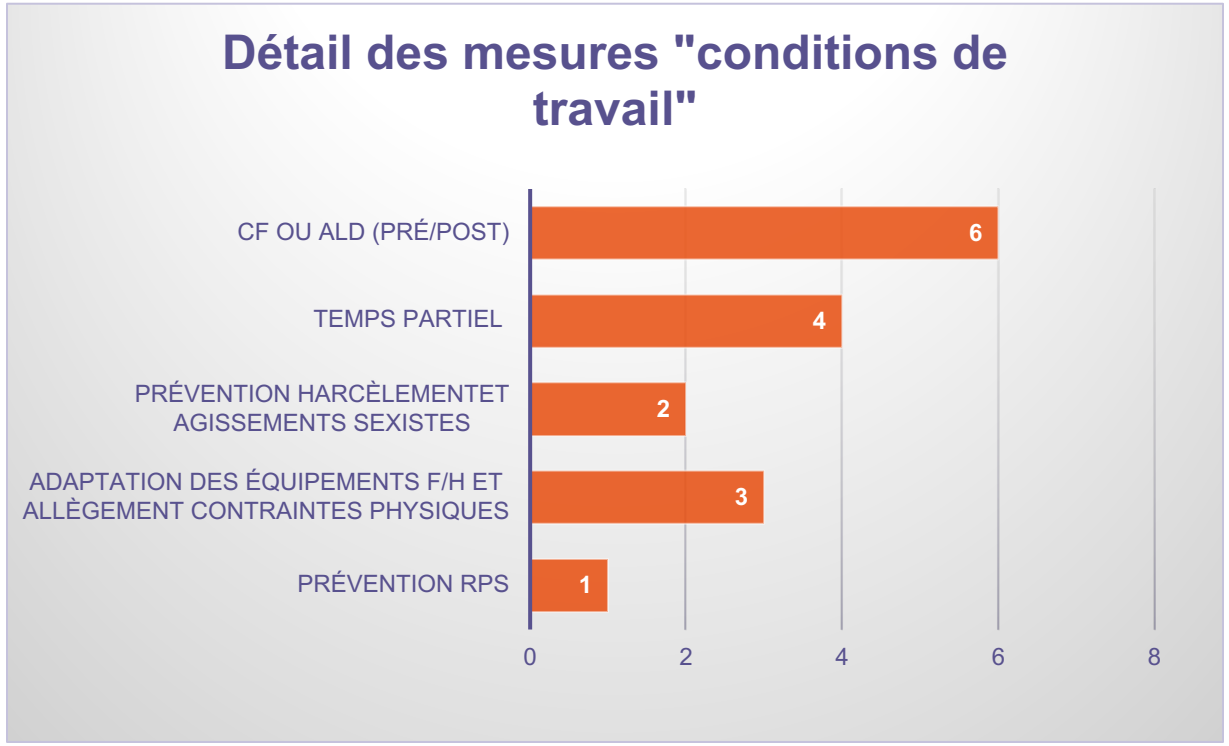
Promotion professionnelle- Les principales mesures proposées



<u>Détail des mesures visant à améliorer la promotion des femmes</u> : promouvoir les F/H à hauteur de leur représentation dans l'entreprise, mettre en place des mesures d'accompagne -ments lors d'évolution, actions de co-développement, sensibilisation et encouragement à candidater…

<u>Neutraliser l'impact des TP/CF :</u> entretiens de retours post-CF, vigilance et attention particulière aux postes en TP ou retour CF, …

Conditions de travail- Les principales mesures proposées



<u>Détail des mesures « CF ou ALD »</u> : garantir la mise en place d'entretiens de retours de CF ou d'ALD, entretiens pré-post congés familiaux

<u>Temps partiel :</u> garantir l'étude de toutes les demandes de TP, favoriser l'acceptation des demandes de TP et de retour en TC, limiter les TP subis, …

<u>Adaptation des équipements :</u> vestiaires féminins, E.P.I adaptés aux différentes morphologies, …

Sécurité et santé au travail / Qualification - Les principales mesures proposées

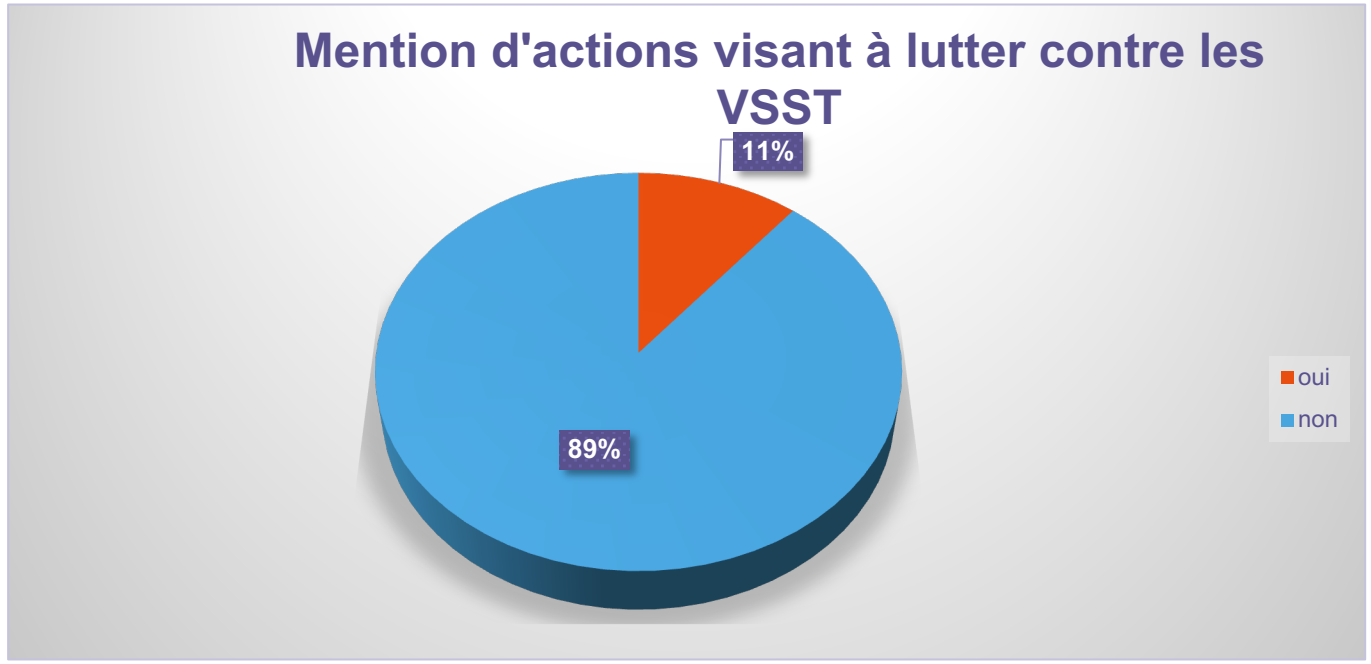
Sécurité et santé au travail

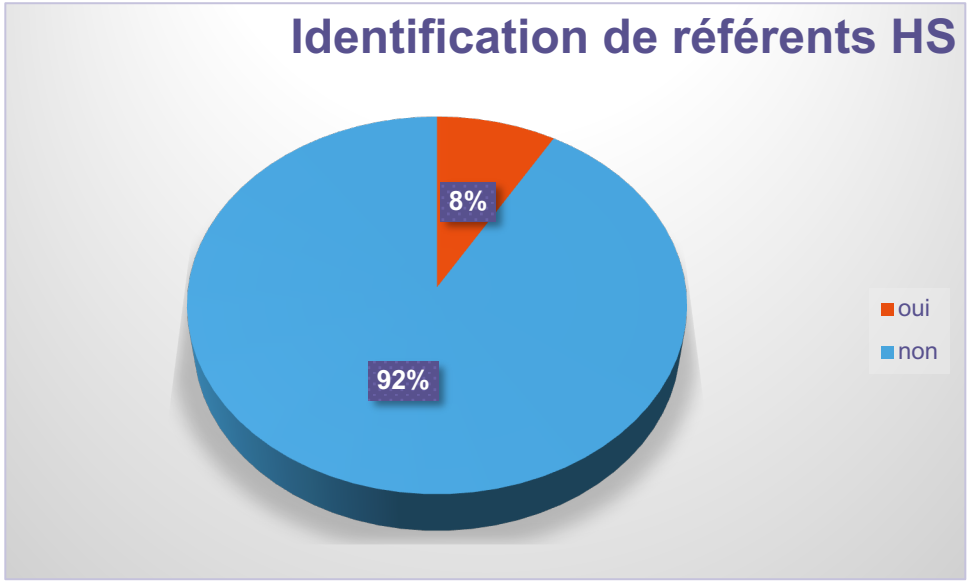
1/ Mesures prévention non spécifiques F/H : quart d'heure sécurité, "parlons sécurité", développer des partenariats sur la prévention, travail en bonne santé (promotion du sport, prévention de addictions, …)
2/ Adapter les c.d.t des femmes enceintes
3/ Etudes d'impact de l'organisation du travail sur santé H/F (AT, MP, absence, turnover)
4/ Tenir comptes de horaires pour les réunions et développer l'utilisation des visio/e-learning pour limiter les déplacements

Qualification

1/ Augmenter le taux de féminisation dans les qualifications terrain de 5 à 8% (promotion des dispositifs permettant d'augmenter les qualifications)

La lutte contre les VSST et le HS grande absente des accords et P.A

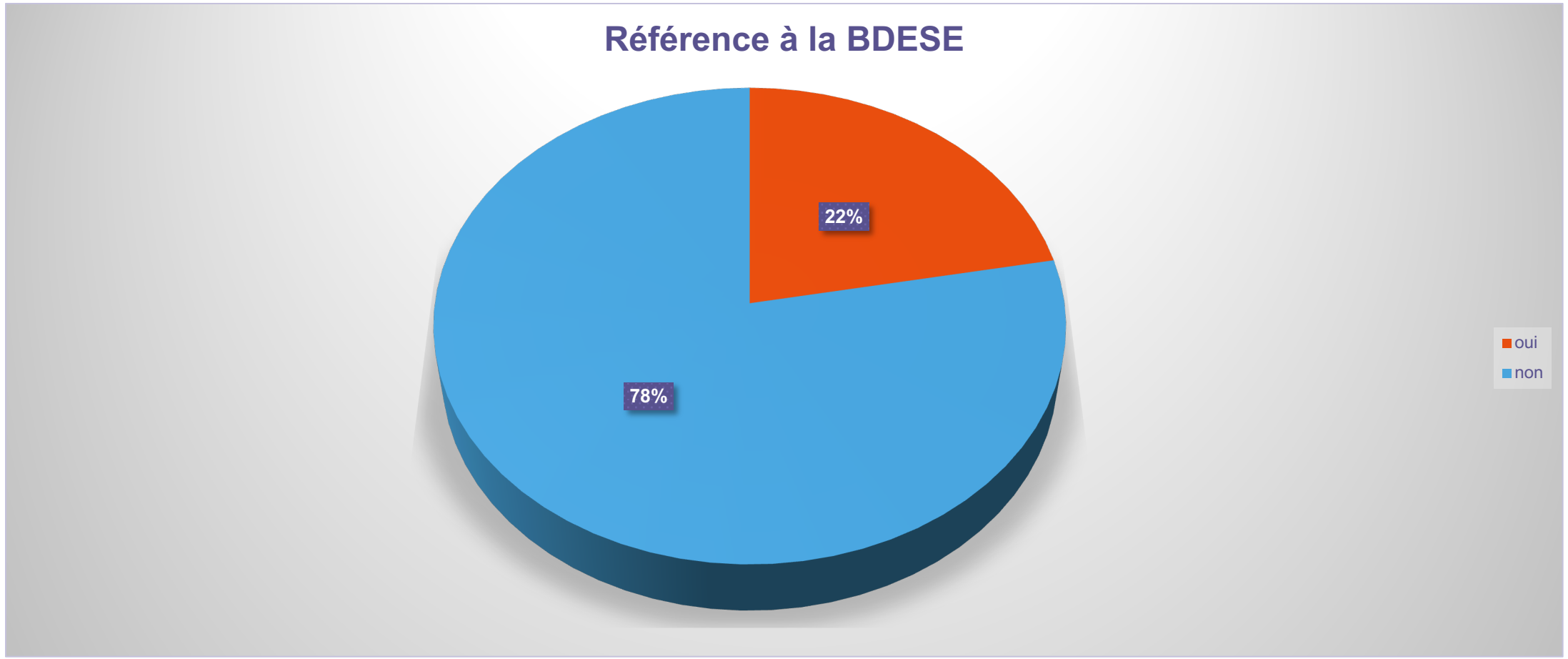




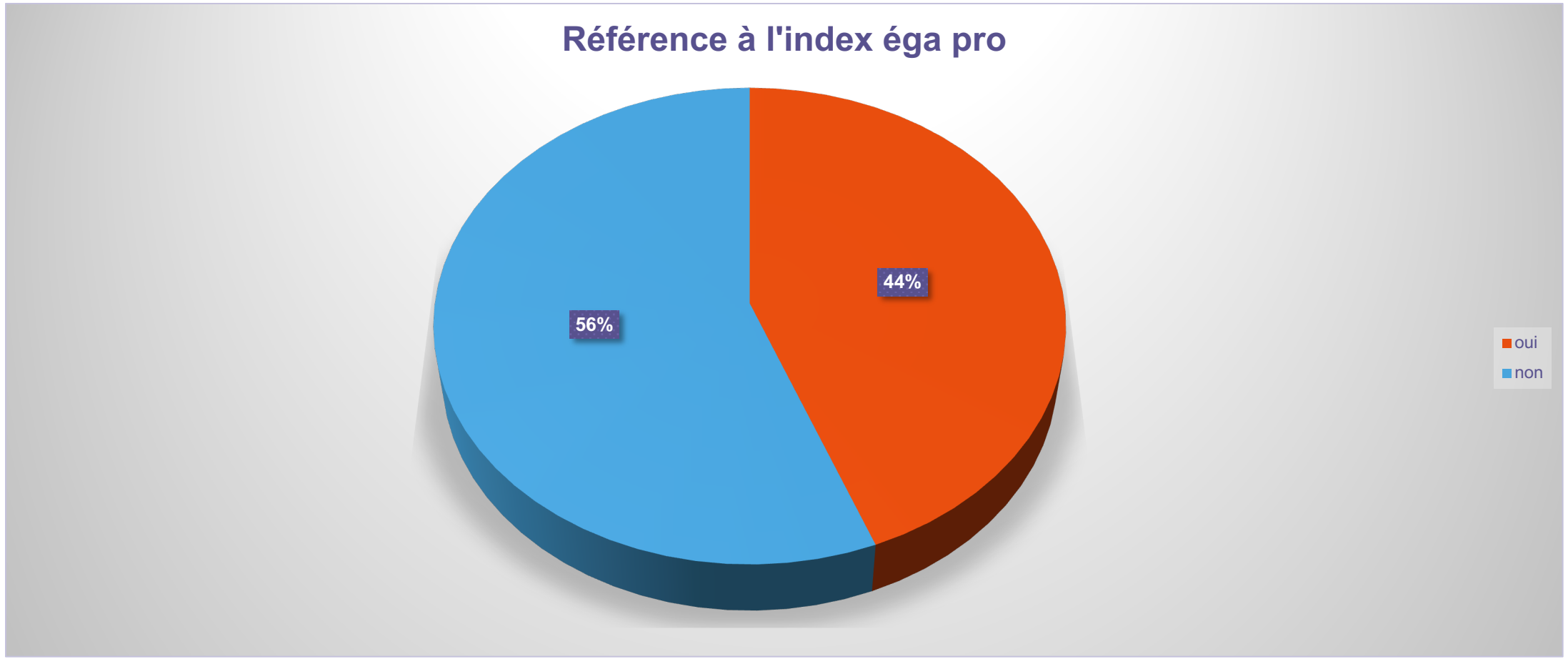
Contenu des accords et plans d'action :

Objectifs, indicateurs, diagnostics

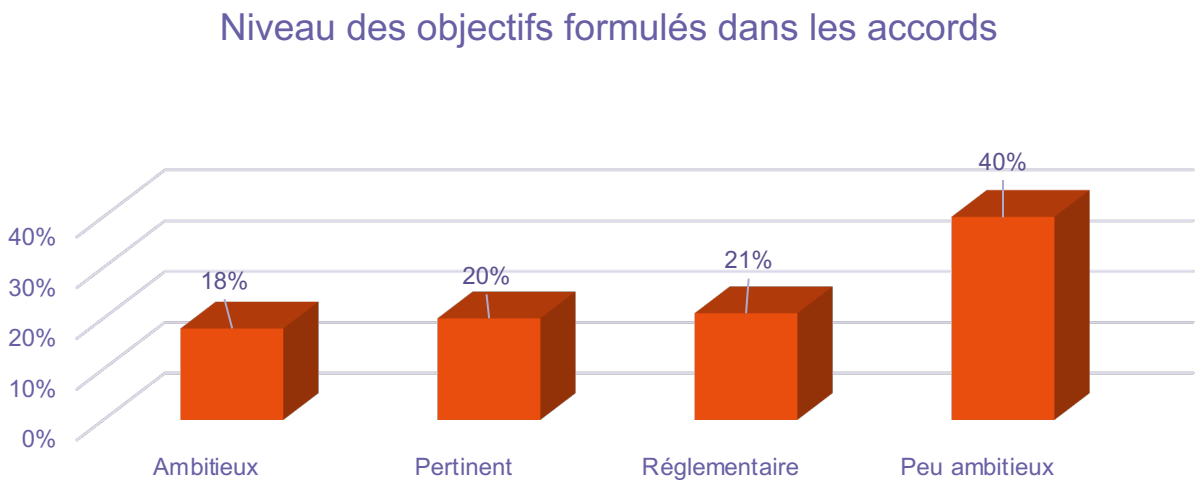
Une minorité d'entreprises fait explicitement référence à la BDESE

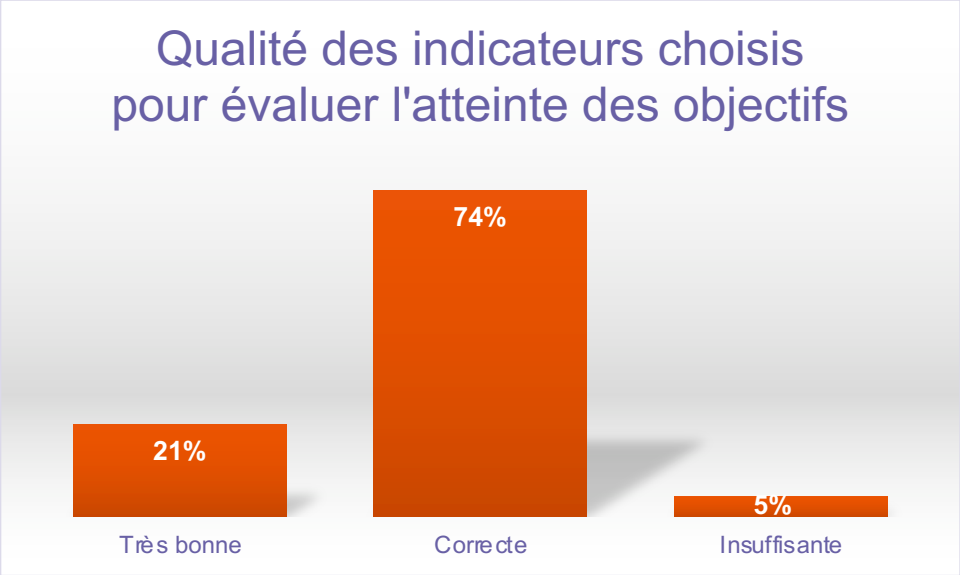


L'index éga pro est explicitement mentionné par près de la moitié des PME



Des objectifs et indicateurs de plus en plus pertinents





Des objectifs de plus en plus SMART

OBJECTIFS SMART ~~2014~~ 2022

- SIMPLE

  ~~« Faire en sorte que l'égalité F/H soit encouragée en mettant en place toute mesure permettant…."~~

  Mettre en place un entretien de reprise de poste après chaque congé familial

- MESURABLE

~~Développer le télétravail pour favoriser la conciliation des temps~~

Poursuivre le télétravail à hauteur de 2 jours/semaine pour tou.te.s les salarié-e-s volontaires

- ACCEPTABLE

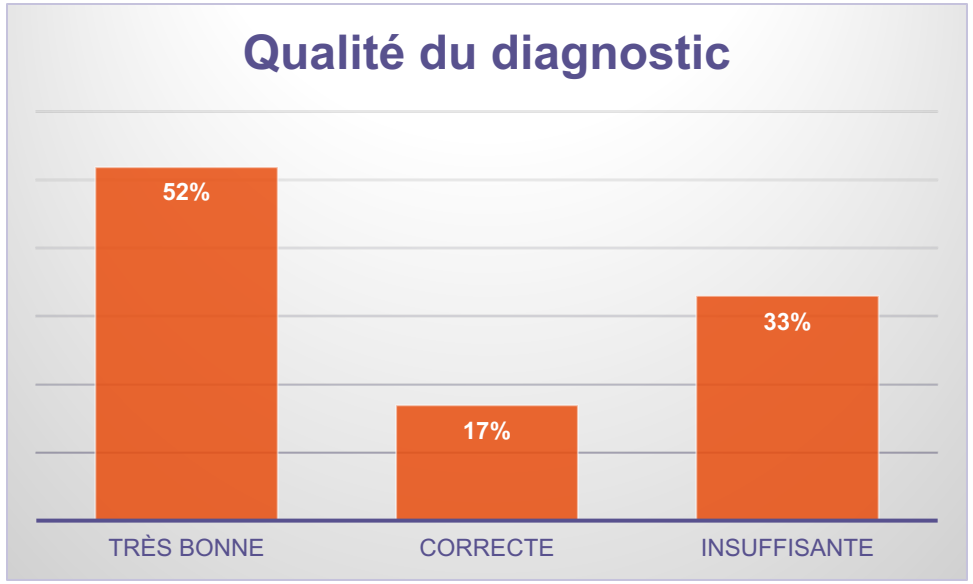
~~Obliger tous les salariés de l'entreprise à ne pas consulter leur mail après 18h~~

Organiser une formation sur les risques de l'hyper-connexion pour les cadres de l'entreprise

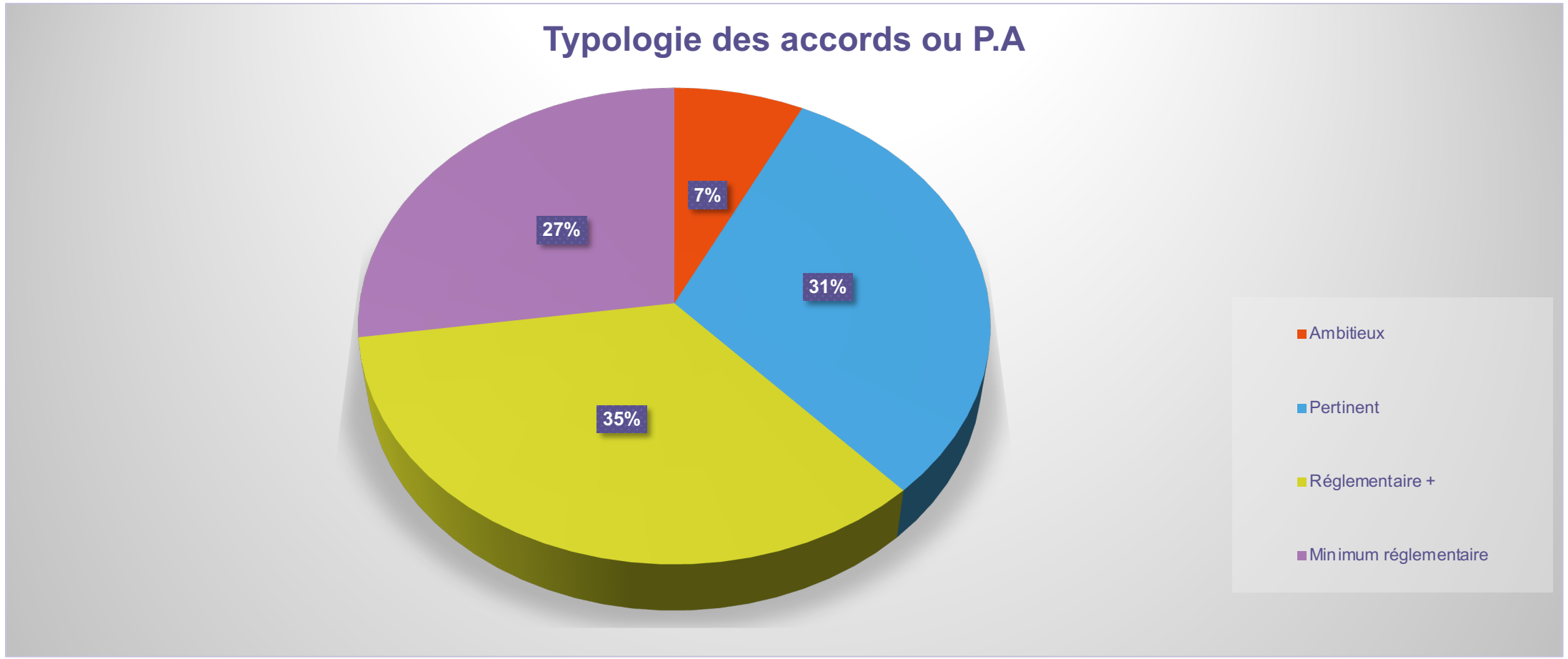
- REALISTE
- ~~Organiser 150 partenariats avec des écoles pour renforcer la mixité dans telle filière technique~~
- Organiser l'intervention de 2 professionnelles de l'entreprise dans une école du territoire pour renforcer la mixité dans telle filière

- TEMPOREL
- ~~Mettre en place des entretiens avec les salariés n'ayant pas bénéficié de promotions depuis plusieurs années~~
- Recevoir, avant le XX.XX. 2023, l'ensemble des salarié-e-s n'ayant pas bénéficié de promotions depuis plus de 3 ans.

Des accords ou P.A fondés sur des diagnostics pertinents



Globalement, des textes de plus en plus ambitieux et pertinents



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Île-de-France

Contenu des accords

Impact de la crise sanitaire

L'impact de la crise sanitaire

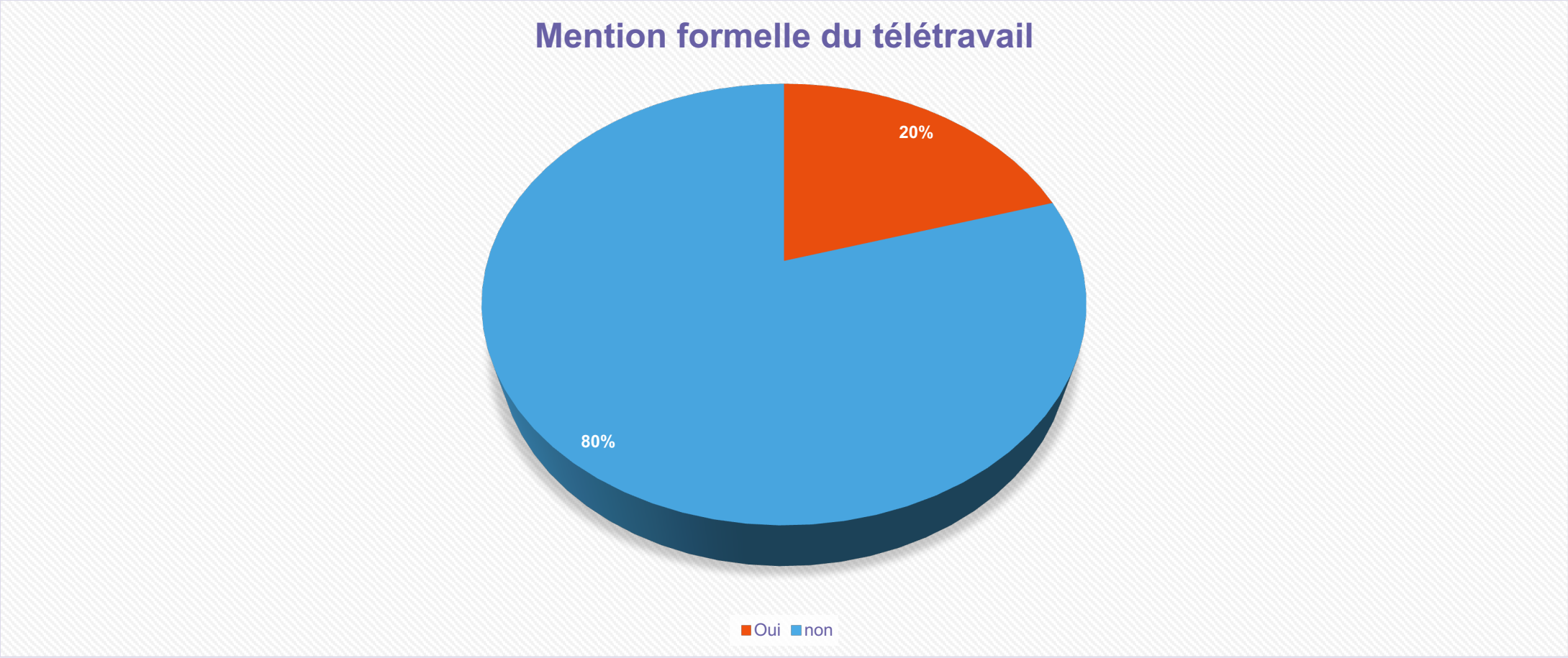
Certains accords mentionnent que la crise sanitaire a eu un impact négatif sur l'égalité professionnelle F/H ou qu'elle a constitué un frein à la mise en place des actions de formations prévues :

- *« La situation de la société n'a pas permis un niveau d'actions équivalent aux années précédentes »*
- *« La crise sanitaire a engendré une « année blanche » en matière de formations »*

Le déploiement du télétravail en raison de la crise sanitaire est évoqué dans 1 accord sur 5.

L'engouement pour les démarches de e-learning (totalement absentes des accords 2014) dans le D.A « formation » est très clairement en lien avec la crise sanitaire.

Une augmentation de la référence au télétravail



12% dans les accords 2014 (alors qu'il y avait des entreprises de +300 dans l'échantillon)

En conclusion

- Une progression globale des entreprises dans la maîtrise de l'obligation réglementaire (nombre de DA, durée du PA, …)
- Les PME indépendantes proposent des PA ou accords souvent plus pertinents que les PME de grands groupes ; les objectifs des premières sont directement liés à des diagnostics tandis que les secondes déclinent un accord « groupe » souvent ambitieux mais non connecté à la réalité du terrain.
- Une référence à l'index qui montre que les entreprises s'en sont emparées et que c'est un outil de progression…
- … même s'il reste parfois incalculable dans les PME
- Et qu'il peut engendrer des effets pervers (par exemple, « Maintenir notre index à 75 points »)
- Certains documents déposés sous l'intitulé « Plan d'actions » sont signés à l'unanimité par les titulaires du CSE et pourraient avoir le statut d'accord (les PME ne maîtrisent pas toutes les règles du dialogue social issues des ordonnances de 2017),
- On note que les accords signés par les délégués syndicaux ne sont forcément plus pertinents et/ou ambitieux que certains P.A (qu'ils soient unilatéraux ou signés par le CSE).
- Si certains accords ou PA restent strictement « réglementaires »…
- … On observe une progression très nette dans la qualité de formulation des objectifs et surtout des indicateurs (95% des accords ou PA sont assortis d'indicateurs chiffrés pertinents).