RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

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

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

Des PME qui progressent !

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent définir des objectifs en matière d'égalité professionnelle F/H et les mesures pour les atteindre.

1 *Connaitre vos obligations*

D'où viennent ces données ?

L'ARACT IDF a analysé plus de 60 accords et plans d'action égalité professionnelle F/H, déposés en 2021 par des PME du Val-de-Marne, à la demande de l'UD 94 de la DRIEETS et de l'ODDS du Val de Marne.

2 *En savoir plus*

Profil des PME

60
ACCORDS, PLANS D'ACTION ET AVENANTS DE STRUTURES DE MOINS DE 250 SALARIÉS ÉTUDIÉS

53%
ENTREPRISES DE MOINS DE 100 SALARIÉS

2/3
DE PME N'APPARTENANT PAS A UN GROUPE

TOUS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS

Les domaines d'action choisis en 2021

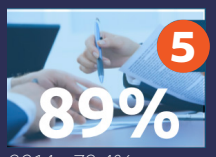
3 Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité Femmes / Hommes

Rémunération

2014 : 97%

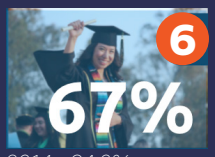
La rémunération effective doit obligatoirement apparaitre dans les domaines d'action retenus

Embauche



2014 : 72,4%

Formation



2014 : 64,3%

Articulation vie pro / vie perso

2014 : 73,5%

Promotion

2014 : 60,2%

Conditions de travail

2014 : 17,3%

Santé et Sécurité au Travail

Inexistant en 2014

Qualification

2014 : 5,1%

Classification

2014 : 0%

Quelques éléments sur le cadre règlementaire 12

En 2021, les 3 DA prioritaires sont : la rémunération (100%), l'embauche (89%) et la formation (67%).

En 2014, les 3 DA prioritaires étaient : la rémunération (97%), l'articulation vie privée/vie professionnelle (73,5%), et l'embauche (72,4%).

On peut attribuer cette évolution à :

*- **une meilleure connaissance du cadre réglementaire** (la rémunération est un domaine d'action obligatoire : aujourd'hui 100% des textes intègrent ce D.A)*

*- **la crise sanitaire et économique** qui replace l'embauche dans les priorités des entreprises,*

*- **la formation qui a été mise à mal pendant la crise** et une volonté des entreprises de "rattraper" des actions de formation qui n'ont pu être mises en œuvre.*

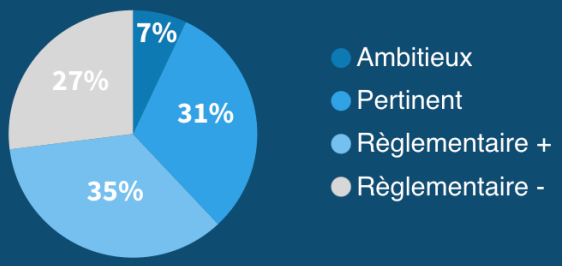
*- **le domaine "articulation vie professionnelle / vie personnelle" qui est aujourd'hui traité dans les accords télétravail,** nettement plus nombreux qu'en 2014.*

Des PME de plus en plus ambitieuses en matière d'égalité femmes/hommes

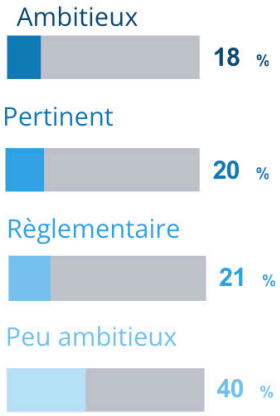
Des objectifs et des textes de plus en plus pertinents

Si certains accords ou PA restent strictement « réglementaires », on observe cependant 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.

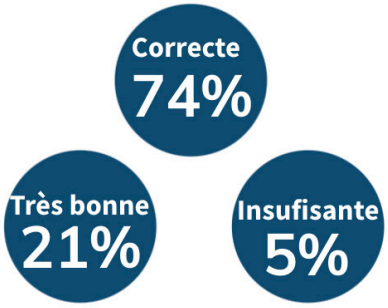
TYPOLOGIE DES ACCORDS OU PLANS D'ACTIONS



NIVEAU DES OBJECTIS FORMULÉS

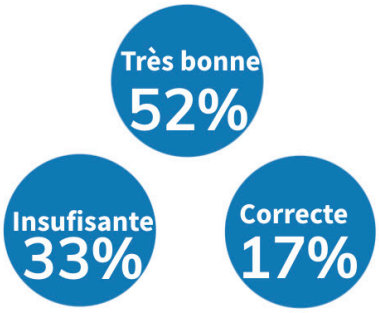


QUALITÉ DES INDICATEURS



Les objectifs du plan d'action ou de l'accord doivent normalement être assortis d'indicateurs permettant de mesurer leur atteinte.

QUALITÉ DU DIAGNOSTIC



Les entreprises doivent établir un diagnostic de l'égalité professionnelle F/H afin d'identifier les objectifs adaptés aux besoins de leur PME. Plus le diagnostic est de qualité, plus le plan d'action ou l'accord sera pertinent.

Les PME indépendantes proposent des PA ou accords souvent plus pertinents que les PME de grands groupes ; les objectifs des premières sont directemement liés à des diagnostics tandis que les secondes déclinent un accord «groupe» souvent ambitieux mais non connecté à la réalité du terrain.

Des PME qui vont au-delà du cadre légal

On note une progression globale des entreprises dans la maîtrise de l'obligation règlementaire : nombre de domaines d'action, durée des plans d'action... et un bon nombre de PME qui ne se contentent pas des objectifs minimum.

2014

Seules les entreprises de plus de 300 salariés proposaient 6 domaines d'actions ou plus

2021

21 % des entreprises de moins de 250 salariés proposent 5 domaines d'actions ou plus

!

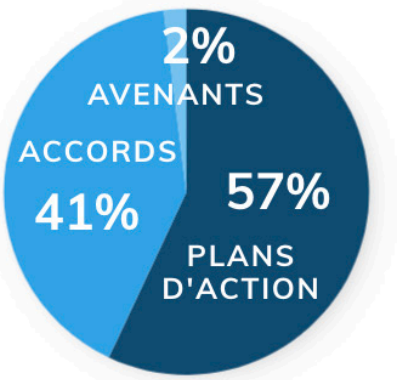
> Les entreprises de moins de 300 salariés doivent mettre en place au minimum 3 domaines d'actions

> Les entreprises de plus de 300 salariés doivent mettre en place au moins 4 domaines d'actions

Des plans d'action de moins en moins unilatéraux

Répartition des textes selon leur type

Une majorité de plans d'action



Durée de l'accord ou du plan d'action

1 an	3 ans	4 ans
30%	17%	7%

Les plans d'action ont une durée maximale d'un an et doivent être renouvelés chaque année ; tandis que les accords (issus de négociation) ont une durée maximale de 4 ans.

15% des textes (tous des plans d'actions) sont signés par les élus CSE à l'unanimité et pourraient donc avoir le statut d'accord

Aucune consultation du personnel n'a par ailleurs été mentionnée afin d'entériner un accord comme cela est désormais possible à certaines conditions.

Les ordonnances de 2018 permettent aux entreprises non pourvues de délégués syndicaux de négocier avec le CSE à certaines conditions (cf. acteurs de la négociation). Le texte signé n'est alors plus un plan d'action de l'employeur mais bien un accord.

13 *Connaitre les acteurs de la négociation*

Nombre de réunions de négociation 1 à 4

Signataires du texte

EMPLOYEUR SEUL	CSE
49%	17%
	DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
	34%

Alors que 57% des textes sont des plans d'action unilatéraux de l'employeur, 51% des textes sont signés par les DS (34%) ou par le CSE (17%). On observe ici encore, comme pour les chartes télétravail, que ces textes censés être unilatéraux sont de plus en plus conçus voire négociés avec le CSE.

Force est aussi de constater que, dans les textes étudiés, les accords signés par les délégués syndicaux ne sont pas forcément plus pertinents et/ou ambitieux que certains P.A (qu'ils soient signés par l'employeur seul ou par le CSE).

La BDESE et l'index Egapro, encore insuffisamment exploités

Si la BDESE s'avère être complexe pour les PME, l'index égapro est mentionné dans près de la moitié des textes. Ces données montrent que les PME s'en sont emparées et que c'est un réel outil de progression... Il reste cependant difficile à calculer dans certaines PME (confidentialité des données) et peut engendrer parfois des effets contre-productifs : « Objectif : Maintenir notre index à 75 points » !

L'index Egapro, un outil de progression

référence à l'Index	référence à la BDESE
44%	22%

Alors que 88 % des entreprises interrogées ont plus de 50 salariés et sont donc concernées par ces outils

14 *Quelques éléments sur l'idex de l'égalité F/H*

La crise sanitaire a eu un impact certain sur le contenu des accords

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

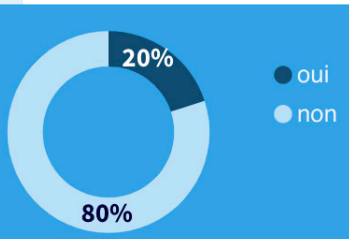
L'égalité F/H impactée par la crise sanitaire

> *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*

Mention formelle du télétravail

Évoqué dans 1 accord sur 5 en 2021



L'engouement pour les démarches de e-learning dans le domaine d'action "formation" est clairement en lien avec la crise sanitaire

Le télétravail est mentionné dans 20% des textes de PME en 2021 contre seulement 12% en 2014 (alors que l'échantillon comptait des entreprises de + 300 salariés).

Les démarches d'e-learning évoquées dans plus de 18% des textes 2021 étaient inexistantes dans les textes de 2014.

La lutte contre le sexisme, grande absente des accords et des plans d'actions

> *Nul ne doit subir d'agissement sexiste ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (L. 1142-2-1).*

11% seulement mentionnent des actions visant à lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST)

8% seulement ont identifié des référents Harcèlement sexuel (HS)

...alors qu'il existe des obligations légales

Les obligations réglementaires en matière de HS et de VSST sont relativement récentes par rapport aux obligations de négocier sur l'égalité f/h. On peut faire l'hypothèse qu'il faudra aux PME du temps pour intégrer ces nouvelles règles.

Voir l'étude en ligne

Les acteurs de cette étude

01 85 64 10 30

info-idf@anact.fr

aract

Aract IDF - Espace HQ République
3 bis rue Taylor, 75010 Paris
www.aractidf.org

UD 94 DRIEETS

ODDS 94

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

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

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

Annexes

1 Connaître vos obligations

Selon la loi, vous devez produire un PLAN D'ACTION à la suite d'un DIAGNOSTIC des écarts de situations de travail entre les femmes et les hommes.
> Si votre PME est pourvue de délégué-e-s syndicaux : **vous devez engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur «l'égalité entre les femmes et les hommes**, portant sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail».
> En l'absence de DS, vous pouvez également négocier un accord avec votre CSE (voir la fiche «acteurs de la négociation»).
> En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, **l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**
> A défaut d'accord ou de plan d'action, l'entreprise d'au moins 50 salariés est soumise à une pénalité à la charge de l'employeur.
(Article L1142-5, L2242-1, L2242-3)

2 En savoir plus sur l'étude

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. Au niveau national, 4 630 accords traitant de l'égalité professionnelle F/H ont été signés en 2020, contre 5 606 en 2019.
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 IDF a étudié 60 accords et plans d'actions déposés par les structures de moins de 250 salariés. Elle a également comparé ces textes avec ceux étudiés en 2014 (100 accords et plans d'action).

Objectifs :
- **Appréhender les processus de négociation à l'œuvre :** acteurs, nombre de réunions, réunions, 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, domaines d'action choisis, qualité des objectifs et indicateurs formulés…
- **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 ? 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 ?

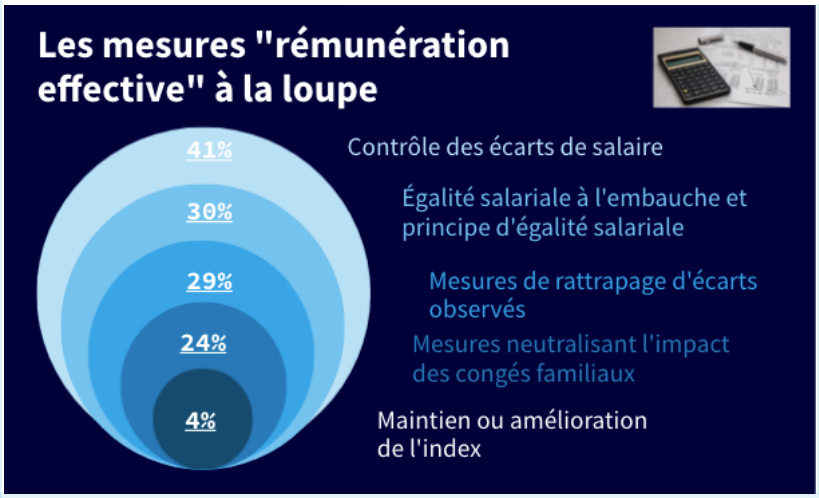
3 Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité F/H

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu à l'issue de la négociation ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins trois des domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus. Ces domaines d'actions sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.
(2° L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2312-36)

4 La rémunération effective

« Tout employeur assure, pour le même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes »

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les objectifs de progression, les actions et les indicateurs chiffrés fixés dans ce domaine tiennent compte des résultats de l'index éga pro de l'entreprise.
(L.3221-2, L. 1142-8, L. 1142-9, R. 2242-2)



Comparaison 2014 :

On note qu'il y a une augmentation globale de mesure concrète et moins de déclaration de bonnes intentions. Ainsi la moitié des accords proposent des mesures de rattrapage salariale, contre seulement à peine un quart il y a 6 ans.

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**

5 Embauche

Les mesures "embauche" à la loupe en 2021

des objectifs de résultats

Comparaison 2014 :

> Des objectifs de moyens
- formuler les annonces de façon non genrée
- rendre plus mixte les équipes de recrutement
- former le personnel en charge du recrutement à la non discrimination

Exemples de mesures pour augmenter la mixité ou le taux de féminisation/ masculinisation :

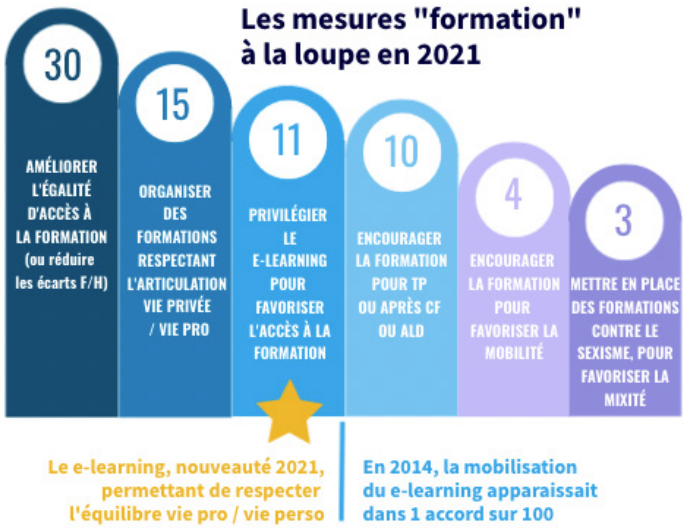
- A compétences égales, **priorité aux candidatures du sexe sous-représentées**
- A compétences égales, priorité aux candidatures du sexe sous-représentées **dès les périodes de stages ou d'alternances** pour fidéliser
- **Participation de l'entreprise aux forums / événements de sensibilisation** (exemple 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

6 Formation

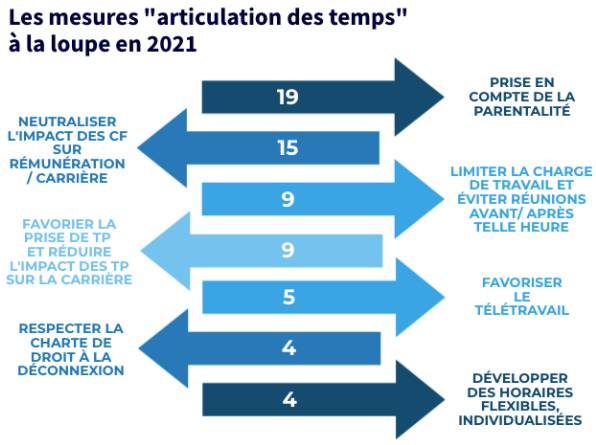
On note que pour palier le moindre **accès à la formation des femmes**, les accords misent avant tout sur des mesures visant à améliorer l'articulation vie privée/ vie professionnelle :

- 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.



7 Articulation vie professionnelle / vie personnelle



Détail des mesures de prise en compte de la parentalité :

- adaptation horaires lors des jours de rentrée / réunion parents-professeurs,
- dons de jours enfants malades
- priorité aux parents pour congés pendant vacances scolaires….

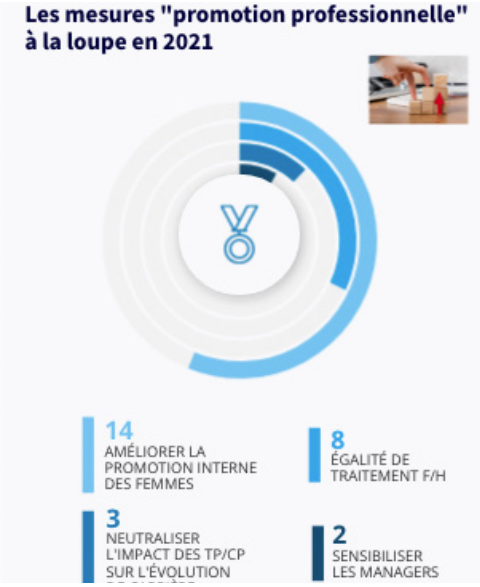
Neutraliser l'impact des CF sur la rémunération / carrière

- 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…

Des mesures audacieuses dans « développer des horaires flexibles, individualisés »

- une entreprise qui propose la semaine de 4 jours
- d'autres qui mettent en place des systèmes avec des plages horaires souples et adaptables selon les souhaits des salariés

8 Promotion



Détail des mesures visant à améliorer la promotion des femmes :

- promouvoir les F/H à hauteur de leur représentation dans l'entreprise
- mettre en place des mesures d'accompagnements lors d'évolution
- actions de co-développement, sensibilisation et encouragement à candidater…

Neutraliser l'impact des TP/CF :

- entretiens de retours post-CF
- vigilance et attention particulière aux postes en TP ou retour CF…

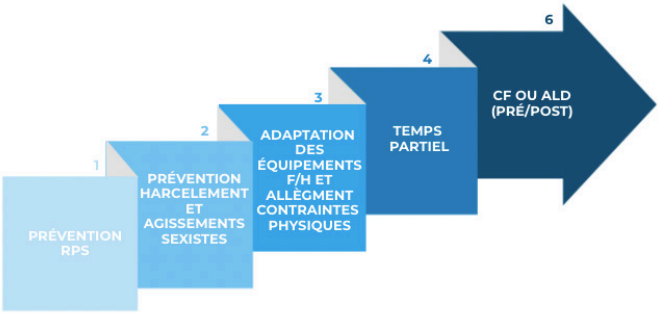
9 Conditions de travail

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

Temps partiel :
- 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…

Adaptation des équipements :
- vestiaires féminins
- E.P.I adaptés aux différentes morphologies…

Les mesures "conditions de travail" à la loupe en 2021



10 Santé et sécurité au travail

Les mesures "sécurité et santé au travail" à la loupe en 2021

Concernant **les mesures de prévention non spécifiques F/H**, on retrouvera notamment :

- quart d'heure sécurité
- "parlons sécurité"
- développer des partenariats sur la prévention
- travail en bonne santé (promotion du sport, prévention de addictions…)

11 Qualification

La principale mesure : Augmenter le taux de féminisation dans les qualifications terrain de 5 à 8% (promotion des dispositifs permettant d'augmenter les qualifications)

12 Quelques éléments sur le cadre règlementaire

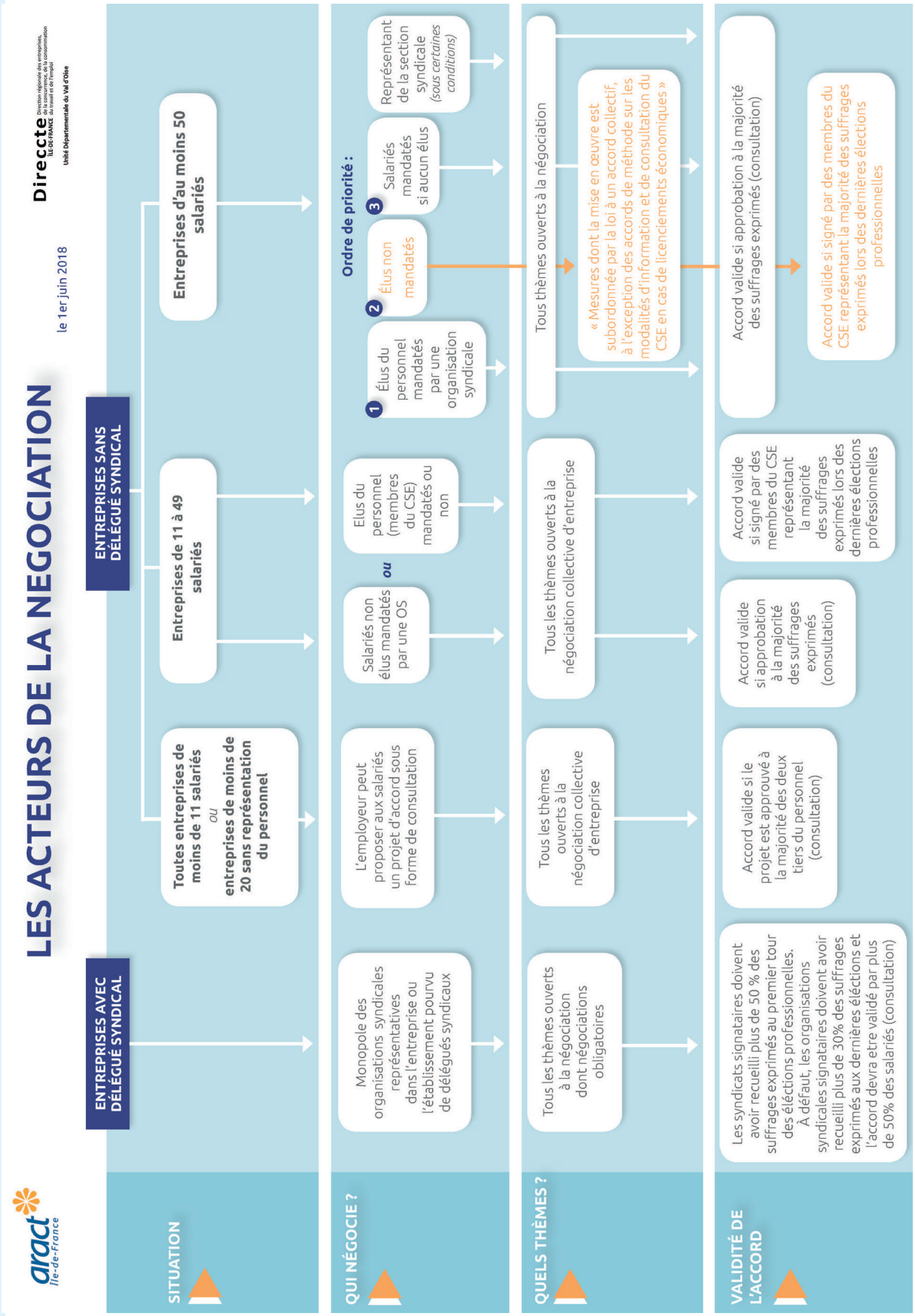
Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur engage tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) :
- **Une négociation sur la rémunération,** notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
- **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 (art. L. 2242-1 du code du travail).

L'accord éventuellement conclu à l'issue de cette négociation devra répondre aux conditions fixées à l'article R. 2242-2 du code du travail.

Si la négociation aboutit à un accord, celui-ci doit faire l'objet, par l'employeur, d'un **dépôt sur la plateforme de téléprocédure** ; un exemplaire doit en être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, par l'employeur

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 ou, à défaut d'accord, par un plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce défaut d'accord est attesté par un procès-verbal de désaccord.

Connaître les acteurs de la négociation



14 Quelques éléments sur le cadre règlementaire

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque « l'Index de l'égalité Femmes-Hommes » est inférieur à 75 points (sur 100), la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2° de l'article L.2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE.

L'« Index de l'égalité Femmes-Hommes », obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs définis aux articles D. 1142-2 (entreprises de plus de 250 salariés) et D. 1142-2-1 du code du travail (entreprises de 50 à 250 salariés) est déterminé selon les modalités fixées aux annexes I et II du décret du 8 janvier 2019. **Il est publié annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours** au titre de l'année précédente, **sur le site internet de l'entreprise** lorsqu'il en existe un. À défaut, il est **porté à la connaissance des salariés par tout moyen**.

15 Les obligations légales en matière de harcèlement sexuel et violences sexistes et sexuelles au travail

Dans l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques (articles R. 4121-1 et suivants du code du travail), les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste doivent être pris en compte.

Devoir d'information :

Tous les employeurs doivent **communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.**
Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné en son sein doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (article L. 2315-18 du code du travail).

Nommer des référents :

*Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un **référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. (article L. 1153-5-1 du code du travail).*

Référents au sein du CSE :

Depuis le 1er janvier 2019, dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un **référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**. Ce référent est nommé pour toute la durée du mandat des membres élus du CSE .

Règlement intérieur :

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, *"le règlement intérieur rappelle [...] les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par [le code du travail]." (article L. 1321-2 du code du travail).»*

Voir l'étude en ligne

Les acteurs de cette étude

01 85 64 10 30

info-idf@anact.fr

aract

Aract IDF - Espace HQ République
3 bis rue Taylor, 75010 Paris
www.aractidf.org

UD 94 DRIEETS

ODDS 94