

Année 2020



**LE DIALOGUE SOCIAL**  
**Newsletter n°6 :**  
**Egalité professionnelle**  
Semaine 28



## PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique, construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Cette semaine, nous nous intéressons à l'égalité professionnelle.

En vous souhaitant une bonne lecture.

## ACTUALITÉ

### La place des femmes durant la crise sanitaire

L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe constitutionnel énoncé à l'*article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958* : « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) montre que la crise sanitaire actuelle a particulièrement touché les femmes salariées. Ainsi, les femmes sont face à un plus grand risque de perte d'emploi, menaçant particulièrement les secteurs de services, majoritairement assurés par du personnel féminin (médical, aide à la personne, aide à domicile, service à la personne, commerce et vente, etc.).



Des gratifications / primes en récompense des efforts fournis par les femmes comme par les hommes sollicités dans ce contexte exceptionnel ont été créées. Ainsi, une prime exceptionnelle aux soignants des établissements publics de santé a été mise en place. Mais qu'en est-il pour les autres secteurs majoritairement féminins ayant « fait vivre » le pays durant la crise ? Pour l'instant, rien ne semble se dégager des accords collectifs d'entreprise, hormis la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) dont les conditions de versement ont été assouplies.

Avec 9% d'écart de salaires inexplicable entre les hommes et les femmes (à poste, compétences et temps de travail égaux), l'égalité professionnelle reste un sujet d'actualité. En effet, l'**égalité professionnelle** fait partie des négociations annuelles obligatoires (*article L. 2242-1* du Code du travail).



Cette négociation doit permettre de supprimer les inégalités de traitement entre les hommes et les femmes, lesquelles ne concernent pas uniquement la rémunération mais aussi l'égal accès dans le recrutement, l'accès à la formation professionnelle notamment qualifiante, l'équité dans les déroulements de carrière, l'aménagement des conditions de travail pour lever les freins à la mixité, etc.

Le secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations a d'ailleurs publié un guide de bonnes pratiques « pour une reprise de l'activité avec les femmes et les hommes » au sein des entreprises.



## FOCUS SUR UN ACCORD CONCLU EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Une entreprise du secteur de l'assurance, employant plus de 400 salariés, a conclu un [accord collectif](#) sur l'égalité professionnelle avec des délégués syndicaux (CFTC, CFDT).

Comme prévu pour les entreprises de cette tranche d'effectif, l'entreprise a opté pour quatre des neuf thèmes de la négociation :

### Formation :

- Entretien annuel « compétences et formations » permettant de faire le point sur les compétences acquises, attendues et les formations en ce sens.
- Mise en place de comités de suivi formation.

### Qualification :

- La direction contrôle les conditions d'embauche et le respect des critères devant être pris en compte (compétence, qualification, expérience professionnelle, performance, diplôme équivalents, etc.).

### Articulation vie privée / vie professionnelle :

- Respect du droit à la déconnexion et au repos des salariés.
- Organisation des réunions entre 9h et 18h. Les réunions ne doivent pas se terminer au-delà de 12h30 et 18h30.
- Mise en place d'un guide de bonnes pratiques d'organisation des réunions.

### Rémunération effective :

- Réalisation chaque année d'un diagnostic rémunération pour identifier les situations d'inégalité professionnelle non justifiées.
- Mise en place d'une enveloppe spécifique d'augmentation pour rattraper les écarts individuels injustifiés sur trois ans.

Ces mesures ne sont que des exemples, l'accord prévoit d'autres actions en faveur de l'égalité professionnelle mais aussi de la qualité de vie au travail.

## INNOVATION

### La parentalité en entreprise

Pour les femmes, la parentalité est identifiée comme un risque potentiel de discrimination salariale. C'est donc un sujet majeur à prendre en compte. Les négociations permettent de favoriser l'égalité professionnelle en la matière, mais aussi une meilleure qualité de vie au travail pour les salariés. Ainsi, un [accord collectif](#) conclu en région Centre-Val de Loire a prévu de nombreuses mesures permettant de ne pas pénaliser les salariés parents, femmes et hommes, et leur permettre une meilleure articulation de leur vie professionnelle et familiale.

- Les salariées enceintes disposent de réductions d'horaires quotidiennes avec maintien de la rémunération, ainsi que d'une place de parking.
- Maintien de la rémunération d'un futur parent salarié, femme ou homme, qui s'absente pour se rendre à une consultation médicale prénatale obligatoire.
- La rémunération d'un parent salarié, femme ou homme, dont l'enfant nouveau-né est hospitalisé est maintenue.
- Le parent salarié, femme ou homme, ayant au moins un an d'ancienneté, dispose d'une journée de rentrée scolaire pour les enfants de moins de 7 ans, et d'une autorisation d'absence de 3 heures pour les enfants de plus de 7 ans.
- L'entreprise réserve 6 places au sein d'une crèche, dans le but de favoriser le retour à l'emploi.



## QUESTIONS RH

## L'index de l'égalité professionnelle

Depuis 2019, cet indicateur objectif permet de mesurer et de suivre dans le temps les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'une entreprise.

Les entreprises de plus de 50 salariés peuvent utiliser les outils en ligne du Ministère du travail pour calculer l'index. Elles le communiquent de manière détaillée au comité social et économique (CSE), dans le cadre d'une réunion d'information et de consultation, ainsi qu'à la DIRECCTE. L'index est également publié sur le site internet de l'entreprise.

Il se calcule sur 100 points à partir de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération
- L'écart de répartition des augmentations individuelles
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- La parité parmi les dix plus hautes rémunérations
- L'écart de répartition des promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés)

L'égalité professionnelle est un sujet de négociation et de discussion au moins deux fois par an dans l'entreprise :

- Lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO).
- Lors de la publication de l'index (mars).

Eventuellement, le sujet est abordé une troisième fois lorsque l'index est inférieur à 75/100 et que l'entreprise doit mettre en place des mesures correctrices par accord collectif ou à défaut par plan d'action.

Le Ministère du travail accompagne les entreprises et leur permet de se former gratuitement pour calculer ou améliorer l'index.



## Plan de correction des écarts

Par **décision unilatérale et après avis favorable du CSE**, une entreprise du secteur de la promotion immobilière prévoit des mesures correctrices après avoir calculé son Index de l'égalité et obtenu un score inférieur à 75/100. Elle compte 175 salariés.

Les deux principaux problèmes sont :

- Le pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité : 0/15
- Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10

Seulement deux salariées sur trois ont été augmentées après leur retour de congé maternité. Face à ce résultat, l'entreprise s'engage à ce que la totalité des salariées concernées bénéficient de cette disposition à leur retour de congé maternité ou au plus tard au terme de la période de référence.

Concernant les dix plus hautes rémunérations, l'entreprise compte 2 femmes et 8 hommes, et estime que la proportion des femmes et des hommes est susceptible d'évoluer chaque année. Néanmoins, l'entreprise s'engage à effectuer une analyse juste des responsabilités des salariés au sein de l'équipe de direction afin de réduire l'écart actuel.

## La parité dans les élections professionnelles : un enjeu

Dans chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats « sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part des femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ». Les listes doivent être alternativement composées d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes (*article L. 2314-30* du Code du travail)

## QUESTIONS RH

**Récompenser la mobilisation dans un secteur féminin : « Prime Covid-19 »**

Une association du secteur de l'hébergement médicalisé pour enfants handicapés employant un personnel majoritairement féminin a mis en place, par accord d'établissement conclu avec le CSE, une prime venant valoriser et gratifier les salariés mobilisés pendant la crise sanitaire.

La prime est calculée selon deux critères :

- Le temps de présence entre le 1er mars et le 30 avril 2020.
- Les conditions de travail liées à l'épidémie.

Son montant maximum est de 1000 euros.

Bénéficiaire de cette prime l'ensemble des salariés de l'association ainsi que les salariés mis à disposition. Les intérimaires n'en bénéficient pas.

## LES POINTS DE VUE DE ...

**L'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) :**

La crise ne fait que révéler de façon plus accrue les inégalités au travail entre les femmes et les hommes. Parmi les causes d'inégalités, l'articulation des temps ressort particulièrement dans cette période. L'étude de l'Insee « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle » montre que ce sont les femmes qui ont accompli l'essentiel des tâches du foyer dont l'école à la maison.



La consultation du réseau Anact-Aract sur le télétravail a recueilli les réponses de femmes qui ont pour la première fois expérimenté le télétravail en mode dégradé. Globalement, il y a le souhait de bénéficier de cette nouvelle modalité dans un contexte ordinaire.

C'est pourquoi il est essentiel de tirer des enseignements de cette période particulière. Revoir l'organisation du travail, notamment l'articulation des temps, permettrait de concilier performance de l'entreprise et accès à la qualité de vie au travail pour toutes et tous.

**La Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) :**

La crise sanitaire traversée par le pays a mis en lumière que les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans la sphère professionnelle et la sphère privée.

Les inégalités salariales liées aux secteurs d'activité investis ont été confirmées et les femmes risquent d'être les premières victimes de la crise économique, dans un contexte d'augmentation du taux de chômage.

Malgré une évolution certaine des pratiques en entreprises, les écarts entre les femmes et les hommes demeurent, car ils sont liés à des stéréotypes sur les rôles respectifs bien ancrés dans la société.

L'égalité professionnelle ne doit pas être vécue comme une contrainte, elle représente un levier de performance des organisations et de qualité de vie au travail pour le personnel.

C'est donc l'occasion pour les entreprises de revisiter les accords relatifs à l'égalité professionnelle, avec une mobilisation des différents acteurs des entreprises : direction, ressources humaines, représentants du personnel, médecine du travail.

