

**Vous lisez la
Newsletter
Dialogue
social ?
Votre
avis nous
intéresse**

Merci de répondre à
quelques questions
en cliquant [ICI](#) ou
sur le QR Code.



N'hésitez pas à
nous faire part de
vos remarques.

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS en partenariat avec l'Université d'Orléans et l'Ecole des Relations du Travail, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Dans ce numéro, nous nous intéressons à l'égalité professionnelle. Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et n'hésitez pas à vous y [abonner](#).

PRÉSENTATION

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu de justice sociale pour les salariés. C'est aussi pour les entreprises un enjeu d'attractivité et de performance.

Toutes les entreprises concernées

Même si certaines obligations concernent spécifiquement les plus grandes, toutes les entreprises sont concernées !

*L'interdiction de prendre en considération le sexe d'un salarié, sa situation de famille ou son état de grossesse s'applique à tout employeur, pour chaque situation de la vie en entreprise : l'embauche, la rémunération, la formation, l'évolution, la promotion, la fin de contrat... ([art. L1142-1 du Code du travail](#)).

*L'obligation de rémunérer de façon égale les femmes et les hommes qui exercent un même travail ou un travail de valeur égale ([art. L.3221-2 du Code du travail](#)).

Ainsi le législateur rappelle qu'en l'absence d'instance permettant le dialogue social sur ces sujets (entreprises dépourvues de délégué syndical, non soumises à l'obligation de négocier, non couvertes par accord de branche étendu), il revient à l'employeur de prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle et les mesures destinées à les atteindre ([art. L1142-5 du Code du travail](#)).

Des obligations spécifiques pour certaines entreprises

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés et pour celles ayant un délégué syndical, des obligations supplémentaires existent ([voir page 2](#)). Mais pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes, il est nécessaire qu'au delà du respect formel des obligations, le sujet de l'égalité professionnelle soit piloté ! Cela tient particulièrement à :

*La qualité de l'analyse et du diagnostic réalisés sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Ainsi, les données chiffrées par catégorie professionnelle, de la situation des hommes et des femmes (embauche, conditions de travail, déroulement de carrière en fonction de l'âge, la qualification et l'ancienneté, etc) doivent -non seulement- être transmises aux représentants du personnel via la base de données économiques et sociales et environnementales (BDESE), mais aussi être accompagnées de l'analyse qu'en fait l'entreprise; et de sa stratégie d'action. C'est à dire les mesures prises pour assurer l'égalité, le bilan des actions sur l'année écoulée, le niveau d'avancement, etc.

Notons que [l'index de l'égalité](#) est également versé, chaque année, dans la BDESE, accompagné de toutes les explications sur son calcul, et des mesures de correction ou de progression adoptées. Il participe ainsi au diagnostic de l'entreprise, au titre des écarts salariaux.

*Les mesures de correction ou de progression adoptées par accord collectif ou plan d'action doivent être pertinentes, c'est à dire adaptées au diagnostic effectué, et permettant une amélioration concrète. Après analyse de la situation, si l'index de l'égalité, même correct, met en lumière des écarts injustifiés entre les ouvriers et les ouvrières de 40 à 50 ans, il conviendra de prendre une mesure spécifique en vue de supprimer la cause des écarts sur cette catégorie de postes et de salariés.

*La qualité du dialogue social sur le sujet, avec les élus du CSE et les délégués syndicaux.

L'Index égalité 2024 en région Centre

Les entreprises déclarent très majoritairement l'index (83%).

Parmi ces entreprises, 74% ont obtenu un score supérieur à 85/100. Toutefois, des efforts supplémentaires sont nécessaires car, seules 3% d'entre-elles ont atteint la note maximale de 100/100. De plus, 21% se situent entre 75 et 85 points, tandis que 6% ont un score inférieur à 75 points (voir [l'infographie Dreets](#)).

L'Index, un outil prochainement remanié

La [directive européenne 2023/970](#) adoptée le 10 mai 2023 vise à renforcer l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes en instaurant la transparence des rémunérations. Elle doit être transposée en droit interne des États membres d'ici le 7 juin 2026. En élargissant la définition de rémunération et en imposant des d'informations détaillées sur les écarts de rémunérations entre les sexes, ou sur les salaires avant l'embauche, elle obligera très probablement à ajuster les critères et les indicateurs de l'index. Un système d'indemnisation avec renversement de la charge de la preuve en cas de violation de l'égalité de traitement est aussi prévu.



Principales obligations en matière d'égalité professionnelle



Toutes entreprises

- Interdiction de discrimination ([art. L1142-1 du Code du travail](#))
- Obligation d'égalité de salaire (à travail égal, salaire égal) ([art. L3221-2 du Code du travail](#))

Entreprises ≥ 50 salariés

Index égalité

([art. L1142-8 du Code du travail et suivants](#))

- Publication chaque année, avant le 1er mars
- Sur le site internet de l'entreprise
- Information du Comité Social Economique (via la BDESE)
- Mesures de correction si index < 75/100
- Objectifs de progression si index < 85/100
- Par accord ou à défaut un plan d'action

BDESE

- Analyse des données chiffrées
- Stratégie d'actions
- Index égalité

([art. R2212-7 du Code du travail](#))

Couverture par un accord ou à défaut par un plan d'action

([art. L2242-3 du Code du travail](#))

Un contenu concret

- Des objectifs : qu'est-ce que je veux améliorer ?
- Des actions : comment ?
- Un pilotage : Indicateurs chiffrés

3 à 4 thèmes au choix
([art. R2242-2 du Code du travail](#)) :

- Embauche
- Formation
- Promotion professionnelle
- Qualification
- Classification
- Conditions de travail
- Sécurité et santé au travail
- Articulation vie privée / vie professionnelle
- Rémunération effective

Entreprises ayant 1 délégué syndical

Obligation de négocier

([art. L2242-1 du Code du travail](#))

Au moins tous les 4 ans sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

à défaut

Accord de méthode

([art. L2242-10 et -11 du Code du travail](#))

Les partenaires sociaux organisent le cadre de la négociation obligatoire. Ils fixent :

- Le thème
- Le contenu
- Le calendrier
- Les lieux
- Les informations remises
- Les modalités de suivi
- La périodicité qu'aura leur accord dans le délai maximum de 4 ans

Négociation annuelle

([art. L2242-17 du Code du travail](#))

8 sous-thèmes imposés :

- Articulation entre la vie personnelle et professionnelle
- **Suppression des écarts : rémunération, accès à l'emploi, formation, déroulement carrière et promotion, conditions de travail en particulier pour les temps partiel, mixité des emplois**
- Lutte contre les discriminations : recrutement, emploi, formation
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi TH
- Prévoyance et complémentarité santé
- Droit d'expression collective
- Droit à la déconnexion
- Mobilité domicile - travail

Entreprises ≥ 300 salariés

Commission de l'égalité professionnelle
([art. L2315-56 du Code du travail](#))

Entreprises + de 1000 salariés

- Objectif : représentation équilibrée entre les sexes dans les instances dirigeantes
- Obligation de calculer et de publier les écarts de représentation parmi les cadres dirigeants et membres des instances dirigeantes chaque année le 1er mars
- Au 1er mars 2026, quota de 30% de femmes parmi les cadres dirigeants, 40% en 2029

FOCUS SUR L'ÉGALITÉ DANS QUELQUES ACCORDS DE BRANCHE

L'égalité professionnelle fait partie des sujets de négociation obligatoire au niveau de la branche.

Les dispositions conventionnelles de branche priment sur celles conclues à un niveau inférieur, et ce quelle que soit leur date de conclusion. Les accords d'entreprise peuvent toutefois s'en abstraire sous réserve d'assurer des garanties au moins équivalentes ([art. L2253-1 du Code du travail](#)).

Accord de branche de la propreté (18/02/2021)

L'accord vise à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois dans la branche professionnelle. Afin de répondre aux objectifs fixés dans l'accord, il est prévu différentes actions qui peuvent s'appliquer au niveau de la branche et/ou l'entreprise, de manière obligatoire (formation des acteurs du recrutement à la non-discrimination) ou facultatives (formation des dirigeants, RH, préventeurs et référents (employeurs et CSE) sur la prévention, l'identification et l'agissement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes).

L'accord est organisé par thème et comprend :

- Les objectifs de progression et les actions à mettre en œuvre fixés par l'accord
- Les actions mises en place par la branche pour accompagner les entreprises



Accord d'entreprise en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes/hommes et de la qualité de vie au travail (01/09/2020, Loiret)

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle, cet accord a pour objet de maintenir l'égalité de traitement F/H dans le recrutement et les filières métiers, garantir aux femmes enceintes des conditions de travail adaptées par l'aménagement de leur poste de travail [...], maintenir l'absence d'écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs entre les femmes et les hommes et reconnaître le droit à la déconnexion.

Aucune des dispositions de l'accord de branche (formation des acteurs du recrutement à la non-discrimination par exemple) ne figure dans le présent accord.

Accord de la branche Viandes : industries et commerce en gros sur la "Diversité et égalité professionnelle" (26/09/2019, étendu par arrêté du 02/07/2021)

Cet accord définit les dispositions visant à assurer une forme de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés. Il constitue par conséquent un socle de référence pour que chaque entreprise, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

Dans son article 10.3, l'accord prévoit des mesures plus favorables que celles prévues par la loi. Il étend en effet la possibilité du rattrapage salarial, neutralisant l'impact des congés maternité, paternité, adoption, aux congés parentaux d'éducation.



Accord collectif portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVCT au sein d'une UES (09/11/2021, Val-de-Marne)

L'accord est constitué de la manière suivante pour chacun des thèmes évoqués (recrutement, rémunération formation professionnelle...) : État des lieux (tableaux avec données chiffrées), objectifs chiffrés et mesures adoptées.

Cet accord conclu par le CSE reprend l'accord de branche et plus particulièrement la disposition sur le rattrapage salarial, à la seule différence qu'il ne l'étend pas aux congés parentaux d'éducation.

Des mesures favorables accordées par certaines branches...

La **convention collective de la branche Quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux, équipements de la maison**, adoptée le 24 novembre 2021 et étendue par arrêté du 5 juillet 2023, prévoit dans son article 2 des dispositions favorables aux femmes en état de grossesse. A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée bénéficie d'une réduction d'horaire de dix minutes au début et à la fin de sa journée de travail, soit vingt minutes quotidiennes, sans que celle-ci puisse entraîner de réduction de sa rémunération, y compris dans ses éléments variables. Cette disposition est un réel apport par rapport à la loi, cela signifie que les entreprises de ce secteur devront l'appliquer, qu'elles la reprennent ou non dans leur accord.

L'égalité professionnelle, une thématique oubliée par certaines branches professionnelles

Certaines conventions collectives de branche ne sont dotées d'aucun accord sur l'égalité professionnelle ou ne mentionnent l'égalité professionnelle qu'avec un simple rappel des dispositions légales.

Par exemple, elles se limitent à disposer que les employeurs doivent respecter les dispositions législatives sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.



FOCUS SUR DES ACCORDS D'ENTREPRISE OU PLANS D'ACTION SIGNÉS EN CENTRE VAL DE LOIRE

Nous avons étudié des accords et plans d'action provenant d'entreprises situées dans la région Centre-Val de Loire.

une certaine amélioration semble se dessiner : comparativement à nos précédentes analyses, davantage d'accords ou plans déterminent des objectifs et des actions concrets, recourent à des indicateurs chiffrés, encadrés dans un calendrier précis.

Certaines entreprises semblent se limiter aux dispositions légales minimales dans l'établissement de leurs objectifs de progression :

Recrutement

✗ Un **accord** conclu avec les délégués syndicaux CFE-CGC et FO dans une association sociale du **Cher** prévoit de vérifier la neutralité de la terminologie des offres d'emploi que l'association publie et à recourir systématiquement à la mention H/F (**Accord collectif relatif à l'égalité professionnelle conclu le 26/06/2023**).

=> Cette disposition à elle seule ne permet pas de répondre à l'objectif car il s'agit d'une obligation légale.



Des bonnes pratiques provenant d'autres entreprises ressortent :

Agir sur les conditions de travail des salariées enceintes

Dans son **accord** relatif à l'égalité professionnelle, une entreprise de l'**Eure-et-Loir** s'engage, à partir de l'annonce de la grossesse, à proposer un entretien réalisé par les ressources humaines. Objectif, adapter si besoin les conditions de travail de la salariée enceinte : aménagement des horaires, temps partiel à durée déterminée, accès privilégié au parking de l'entreprise...

L'entreprise accorde aux salariées le bénéfice d'une journée de télétravail supplémentaire par semaine avec accord du manager (**Accord sur l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes, la Qualité de Vie et les Conditions au Travail conclu le 13/11/2023**).

Promotion professionnelle

✗ Un **plan d'actions** d'une entreprise spécialisée dans la recherche pharmaceutique du **Loiret** a pour objectif de respecter le principe d'égalité F/H concernant la gestion de carrière et l'accès à la promotion professionnelle. Toute décision relative à la carrière et la promotion professionnelle doit reposer sur des critères professionnels objectifs. Pour ce faire, l'action sera de sensibiliser 100% des équipes RH à l'égalité professionnelle (**Plan d'actions 2022-2023 relatif à l'égalité professionnelle fait le 15/03/2023**).

=> Une simple sensibilisation reste très basique. Le plan d'actions évoque la prise en compte de critères professionnels et objectifs mais aucun de ces critères n'est précisé.



Prévention des agissements sexistes

Un accord relatif à l'égalité professionnelle, conclu avec les délégués syndicaux CFTD et CGT dans une entreprise de produits laitiers d'**Eure-et-Loir**, prévoit de développer la prévention des risques psycho-sociaux, et plus particulièrement les situations de harcèlement sexuel / agissements sexistes / violences sexuelles au travail, par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation des managers (**Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu le 26/06/2023**).



Favoriser la parité dans les instances dirigeantes

Dans un **accord** conclu avec le délégué syndical CFTC dans une grande entreprise du **Loir-et-Cher**, le service des Ressources Humaines s'attachera à anticiper le remplacement des managers, en s'efforçant de repérer en amont des départs au moins une femme et un homme afin d'agir sur l'égalité professionnelle (promotion professionnelle).

Par ailleurs, l'entreprise s'est fixée l'objectif d'avoir au moins 4 femmes membres du comité de direction fin 2024 (**Accord sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail conclu le 12/04/2023**).

QUESTIONS - REPONSES



Comment construire un plan d'actions efficace ?

La construction d'un plan d'actions pour l'égalité professionnelle implique plusieurs étapes importantes et la prise en compte de divers éléments. Le dialogue social est incontournable.

- Réaliser un diagnostic approfondi de la situation actuelle en matière d'égalité professionnelle dans l'entreprise, en se référant notamment à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Cela inclut l'analyse des données sur les salaires, les promotions, les formations, etc.
- Sur la base du diagnostic, définir des objectifs clairs et réalisables.
- En fonction des objectifs, identifier les actions concrètes pour les atteindre. Cela peut inclure des actions visant à promouvoir l'égalité salariale, à favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, à encourager la diversité dans le recrutement et la promotion.

Il est important d'allouer les ressources nécessaires (financières, humaines, matérielles) pour la mise en œuvre des actions prévues dans le plan d'actions.

- Etablir un échéancier clair pour chaque action. A titre d'exemple, une entreprise du **Indre** ayant un personnel majoritairement masculin prévoit d'organiser, au moins deux fois par an, des tables rondes, visites de l'entreprise et découverte des métiers auprès d'étudiants en fin de cursus afin d'ouvrir le recrutement.
- Un suivi régulier afin d'évaluer la progression et l'efficacité des actions entreprises. Certaines entreprises désignent un référent chargé de suivre et d'évaluer régulièrement les actions et progressions associées.
- Réaliser un bilan, évaluer les résultats et les impacts des actions, afin d'y apporter les ajustements nécessaires. En effet, l'égalité professionnelle est un processus continu qui nécessite une attention constante et une adaptation aux évolutions de l'entreprise et de son environnement.

Quel dialogue social sur l'égalité professionnelle ?

- Le **CSE** est **consulté** sur l'égalité professionnelle
-Au titre de la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ([art. L2312-17 du Code du travail](#))
-Sur l'Index, lorsque l'employeur définit les catégories de postes équivalents à comparer, autrement que par catégories socio-professionnelles ([art. D1142-2](#) et [2-1 du Code du travail](#))
-Sur les mesures de correction de l'Index <75/100 définies par un plan unilatéral ([art. L1142-9 du Code du travail](#))
- Le **CSE** est **informé**, via la BDESE ([art. D1142-5 du Code du travail](#)):
-Sur l'index et les résultats de chaque indicateur, avec toutes précisions utiles ([art. D1142-5 du Code du travail](#))
-Le plan unilatéral de correction/de progression index ([art. D1142-6-2 du Code du travail](#))
- Le **Délégué syndical négocie** :
- Sur l'accord égalité professionnelle
- Sur les mesures de correction/ objectifs de progression de l'index.

Quelles sont les bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité professionnelle ?

- **Analyse régulière des données** (sur les salaires, les promotions, les recrutements... afin d'identifier les éventuels écarts de genre et prendre des mesures correctives),
- **Formation et sensibilisation** (organiser des formations et des séances de sensibilisation sur l'égalité professionnelle pour sensibiliser les salariés et les cadres à ces enjeux),
- **Mise en place de quotas** (établir des objectifs chiffrés en matière de représentation des femmes dans les postes de direction et de prise de décision, et mettre en place des quotas pour garantir une meilleure parité),
- **Transparence salariale** (promouvoir la transparence salariale en communiquant ouvertement sur les critères de rémunération et en veillant à éliminer les écarts de salaires injustifiés entre les hommes et les femmes),
- **Évaluation régulière** (évaluer régulièrement les progrès réalisés en matière d'égalité professionnelle, en recueillant des feedbacks des salariés et en ajustant les politiques et pratiques en conséquence)...



Dans quels délais et selon quelle modalité corriger un index insuffisant ?

- Immédiatement si l'entreprise obtient un score inférieur à 75/100, en prenant des mesures correctives, adéquates, et pertinentes, c'est-à-dire ciblées sur la cause des écarts.
- Dans le délai maximum de 3 ans pour parvenir à un score dépassant les 75 points (obligation de résultat).
- Par accord ou plan soumis à l'avis du CSE

LE POINT DE VUE DE ...

Laurence Colin, déléguée départementale aux droits des femmes et Catherine Barrault, Cheffe du service Territoires et Entreprises de la DDETSPP de l'Indre, et Audrey Richez, chargée de mission à l'ARACT Centre-Val de Loire

La DDETSPP de l'Indre pilote un projet partenarial destiné à agir sur la mixité des métiers. Quelle en est la raison ?

Les secteurs les moins mixtes sont les secteurs où les employeurs expriment le plus de difficultés dans leur projet de recrutement. Les tensions de recrutement se sont accentuées depuis la mi-2021. A l'été 2022, plus de 60% des entreprises faisaient état de difficultés pour embaucher, soit un peu plus du double de 2015*.

Agir collectivement pour la mixité peut être une solution face aux difficultés de recrutement. C'est ce qui a conduit la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations, à créer un collectif d'ambassadeurs et d'ambassadrices, composé de différents partenaires acteurs de l'emploi et de l'éducation : ADIE, CAP EMPLOI, CPME, CD SIAE, DSDEN, FOL, MFR de la Brenne, PLES, Région CVL, UMIH et autres organisations professionnelles...

Concrètement de quoi s'agit-il ?

Dans un premier temps, les équipes de la DDETSPP se sont attachées à faciliter l'interconnaissance entre les acteurs. Dans un deuxième temps elles ont fédéré ces ambassadrices et ambassadeurs autour d'un plan d'actions pluriannuel co-construit. Parmi les actions, on peut citer la rédaction d'un référentiel pour mettre en lumière les actions et les outils existants en matière de mixité dans l'Indre ; l'organisation d'une journée de sensibilisation aux stéréotypes, aux préjugés et à la discrimination, créée sur mesure par le CORAH (Comité Opérationnel de lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT+) destinée à acquérir un langage commun en abordant les thématiques (de nos représentations aux préjugés des autres, état des lieux du sexisme en France, discriminations : une loi, des politiques publiques...). Nous avons également créé un évènement dans l'évènement (atelier ludique et participatif adapté au public) animé par l'ARACT et la Ligue de l'enseignement, destiné à être mobilisé lors de manifestations locales (par exemple la Soirée d'été CPME, Secrets de Fabrique, Village entreprises, Made in 36, Forum RH...).

Enfin une réflexion est menée avec l'Education Nationale pour se projeter dans la mixité des métiers dès le plus jeune âge et dans les établissements du 1er et 2nd degré. Il est essentiel de montrer des modèles féminins dans des métiers dits masculinisés et vice-versa, de favoriser la culture de l'égalité notamment au travers des pédagogies.

L'Aract CVL est associée à ce projet territorial. Pour quelle raison ?

L'Aract CVL travaille sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis de nombreuses années, en soutenant des démarches inter-entreprises.

Dans ce projet indrien, il nous a semblé intéressant d'aborder la question de l'égalité professionnelle par le premier facteur de risques (déterminant du travail) qui, nous le savons bien, alimentent les inégalités professionnelles.

Nos divers travaux nous ont permis d'identifier les moments clés où se joue la mixité dans l'entreprise : le recrutement/l'intégration, la formation/ la gestion des parcours professionnels, la rémunération/l'évolution professionnelle, les conditions de travail dont l'équilibre des temps de vie sans oublier la communication interne et externe (un des leviers du sentiment d'appartenance et de la reconnaissance des équipes à une entreprise en partageant des valeurs communes), d'analyser les impacts d'une absence ou d'une insuffisance de mixité sur le collectif de salariés, les situations de travail et l'organisation du travail.

Les causes des inégalités sont multifactorielles et dépassent le milieu de l'entreprise. L'entreprise a un rôle à jouer mais elle n'est pas la seule. En devenant ambassadeurs et ambassadrices, les acteurs et actrices du territoire (entreprises, couveuses d'entreprises, services de l'emploi...) ont pris des engagements concrets, d'agir pour les autres mais aussi dans leur entreprise, leur structure, leur organisation syndicale.

*Enquête «Besoins en main-d'œuvre» publiée en avril 2022 par Pôle emploi

Trophées Métiers pour ELLES (AFPA)

Depuis 2020, ce concours met à l'honneur et récompense des femmes qui ont choisi un parcours défiant les préjugés de genre, femmes en reconversion professionnelle, femmes pionnières dans leur domaine...

Le 8 mars 2024, huit femmes se sont vues remettre le Trophée par l'Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes. Parmi elles, une conductrice de grue, une mécanicienne de maintenance automobile, etc.

DEVENIR INSPECTEUR/ INSPECTRICE du TRAVAIL

L'inspection du travail recrute : pour découvrir ce métier passionnant, suivez un inspecteur sur le terrain !