



NEWSLETTER ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE - N° 12

FEVRIER 2025

La négociation relative à l'égalité professionnelle est le **cadre privilégié** pour traiter de problématiques habituellement peu abordées dans les accords et plans d'action, comme **l'aïdance**, phénomène de société qui touche en France plus de 9 millions de personnes (majoritairement des femmes) et qui par conséquent peut concerner vos salariés.

La présente newsletter recense des objectifs de progression et des **actions inspirantes** issus d'accords de grandes entreprises françaises sur cette thématique, dont plusieurs mesures liées à la rémunération effective, domaine traité la plupart du temps de façon peu engageante.

Cette newsletter fait par ailleurs état d'une actualité assez récente en matière d'égalité professionnelle, laquelle peut aussi alimenter votre réflexion.

I - L'actualité, source d'inspiration pour la négociation sur l'égalité professionnelle

♦ La stagnation des écarts salariaux

Le **Conseil d'analyse économique (CAE)**, dans une note publiée le 28 novembre 2024, pointe une stagnation des écarts de revenus entre les femmes et les hommes depuis plusieurs années (autour de 30 % en 2020) après que ceux-ci ont fortement diminué (entre 1990 et 2010).



Ce constat est partagé par **l'Association pour l'emploi des cadres (Apec)**, dans son dernier baromètre annuel, publié le 8 octobre 2024 : l'écart de rémunération au détriment des femmes chez les cadres, à poste et profil identiques, s'est réduit entre 2015 et 2019, mais a très peu diminué depuis et atteint toujours 6,9 % en 2024. Les hommes occupant majoritairement des postes plus élevés dans l'entreprise (21 % de femmes dans les directions générales), l'écart de salaire est en réalité de 12 %.

Selon l'Apec, la discrimination à l'égard des

cadres féminins croît avec l'âge : la différence salariale est de 2 % chez les moins de 35 ans, de 21 % chez les 55 ans et plus.

Pour le CAE, ces inégalités salariales ont notamment pour origine l'arrivée des enfants (au cours des 10 ans suivant la naissance de leur premier enfant, les revenus des femmes diminuent de 30 % par rapport à celles qui n'en ont pas, alors que rien de tel n'est observé chez les pères) et le déroulement de carrière : lorsque les femmes suivent le même cursus et travaillent à temps plein, leurs revenus sont plus faibles que ceux des hommes en raison de prétentions salariales inférieures (8 à 10 % pour les postes à responsabilités).

Le CAE propose des **interventions dans les classes**, par des femmes exerçant dans les filières scientifiques et technologiques, action peu coûteuse et efficace car « l'exposition à des modèles féminins positifs augmente significativement l'intérêt des filles ». Il insiste aussi sur le **rôle des partenaires sociaux dans la réduction des inégalités**, notamment dans le cadre de la négociation des accords relatifs à l'égalité professionnelle. A cet égard, il propose, par exemple, de **compléter l'indemnisation des congés maternité et paternité** afin de couvrir 100 % du salaire.

Dans une **tribune**, publiée dans Les Echos le 5 septembre 2024, 12 dirigeants d'entreprises reconnaissent la nécessité d'avoir des équipes mixtes à la tête et à tous les niveaux de l'entreprise, mais déplorent être loin d'atteindre des niveaux acceptables. Ils s'engagent à alléger la charge mentale aujourd'hui encore majoritairement féminine, à prendre en compte l'équilibre entre les vies personnelle et professionnelle, à « questionner l'absolue nécessité d'une mobilité géographique permanente des dirigeantes et dirigeants ».

♦ La possible féminisation des emplois industriels pour pallier le manque de main-d'œuvre



La Semaine de l'Industrie en Marmandais, en novembre 2024, a mis l'accent sur la féminisation de l'industrie.

Dans ce cadre, une entreprise marmandaise spécialisée dans la construction métallique a plaidé pour l'emploi des femmes dans ce secteur. Elle a déclaré que les métiers industriels pouvaient très bien être assurés par des femmes, qu'elle-même avait occupé pendant plus de 20 ans une dessinatrice industrielle et deux soudeuses. (*Article paru dans la presse locale*)

♦ La persistance de comportements sexistes au travail

Selon un sondage Opinion Way pour Elle Active, en partenariat avec Franceinfo, du 11 décembre 2024, 2/3 des femmes françaises ont été victimes de tels comportements.

45 % des femmes estiment par ailleurs ne pas être prises au sérieux dans leur milieu professionnel.

9 sur 10 s'autodéprécient régulièrement au travail. D'où 83 % des femmes s'abstiennent de demander une augmentation, 82 % hésitent à refuser des tâches supplémentaires, 59 % n'osent pas partager leurs idées.

II – Récents accords d'entreprises françaises, autre source d'inspiration pour la négociation sur l'égalité professionnelle

♦ Actions relatives à l'aide concer-nant la rémunération effective :

- Mise en place d'un revenu de rempla-cement, dans le cadre du régime de prévoyance, en complément de l'**AJPA** (allocation journalière de proche aidant), de l'**AJAP** (allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie), de l'**AJPP** (allocation journalière de présence parentale). Prestations fournies par l'organisme assu-reur : **100 %** de ces allocations, financées par une cotisation au taux de 0,09 %, prise en charge à 50 % par l'employeur et appliquée sur la tranche de salaire limitée au plafond de la Sécurité so-ciale. Cotisation de 1,74 € maximum versé par le salari é au 01/10/2024. (*Accord sur l'accompagne-ment des salariés aidants au sein du Groupe TF1 du 26 sept. 2024*).

- Maintien de la cotisation d'assurance vieillesse des régimes de retraite complémentaire à hauteur d'une activité à temps plein, avec maintien de la cotisation patronale (*Accord précité*).

- Veiller à ce que le salarié absent pour congé de proche aidant bénéficie des **mesures salariales**

collectives correspondant à son emploi ou à sa catégorie (*Accord national de la branche relatif au proche aidant dans les sociétés concessionnaires ou exploitantes d'auto-routes du 21 mai 2024*).

- Don de jours de repos permettant aux salariés de bénéficier d'un maximum de **20 jours ouvrés rémunérés par an**, notamment pour s'occuper d'un proche aidant (*Accord en faveur des salariés aidants et de la conciliation des temps de vie au sein du groupe Chanel du 11 sept 2024*)

- Création d'un « crédit temps pour les événe-ments de la vie » : **5 jours rémunérés par an**, dans la limite des jours figurant dans le fonds commun de solidarité (créé pour recueillir les dons de jours), en particulier pour les salariés aidants, en situation de handicap, victimes de violences conjugales. (*Accord précité*)

- Dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, de proche aidant ou de présence parentale, sous réserve que le salarié perçoive l'AJPA, l'AJAP et l'AJPP, **maintien de sa rémunération**, sous déduc-tion des allocations perçues, à hauteur de **100 %** au cours du premier mois du congé, **75 %** durant le deuxième mois et **50 %** pendant le troisième. (*Accord du groupe Chanel du 11 sept 2024*)

- **Un jour rémunéré par an au salarié aidant.** (*Accord de branche de l'industrie de la fabri-cation des ciments du 3 sept 2024*)

- **Accès au « temps partiel aidant » :** Le temps de travail des salariés aidants peut être de 50 % avec maintien de la rémunération à 60 %, 60 % avec maintien de la rémunération à 70 %, 80 % avec maintien de la rémunération à 90 %. (*Accord du groupe Chanel du 11 sept 2024*)

- **15 CESU** par mois (au lieu de 10) pris en charge par l'employeur à hauteur de 50 % pour soutenir les salariés aidants. (*Accord du groupe Chanel du 11 sept 2024*)



♦ Autres mesures financières concernant la parentalité :

- Prise en charge par l'employeur du supplément des cotisations vieillesse à hauteur d'un temps complet (*Accord d'une association en PACA employant 298 salariés ETP, accueillant des personnes handicapées*)

- Allocation de 10 € net par jour travaillé pour les **frais de garde d'enfants** jusqu'à leurs 3 ans ou leur entrée en maternelle ; **CESU** de 50 € par mois

(60 % pris en charge par l'entreprise) de l'entrée en maternelle et jusqu'aux 6 ans révolus ou l'entrée en primaire (*Accord en faveur de la qualité de vie au travail, des conditions de travail et de l'égalité professionnelle au sein du Groupe TF1 du 10 juil. 2024*)

- **Maintien du salaire** pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; l'élargir au « co-parent » (*Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations au sein de l'UES Orange Business Services du 9 août 2024*)

- Examiner, avec l'OPCO, la faisabilité d'une **majoration** pour la prise en charge des **contrats de professionnalisation** conclus avec des **femmes** sur les **métiers industriels et techniques** (*Accord relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des industries électriques et gazières du 11 juil. 2024*)

♦ Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

↳ **Objectif** : Mieux concilier l'activité professionnelle avec le rôle d'aïdant familial

Exemples d'actions :

➤ Mise en place de **personnes ressources** (*Accord dans les sociétés d'autoroutes du 21 mai 2024*), d'un « **Care manager** » chez le Groupe TF1, chargé d'orienter le salarié aidant, de l'accompagner et l'aider dans les démarches administratives, de proposer des solutions de répit. (*Accord du Groupe TF1 du 26 sept. 2024*)

➤ **Sensibiliser, former les salariés** (*Accord dans les sociétés d'autoroutes du 21 mai 2024*) : Modules de e-learning pour se former au rôle d'aïdant, prendre soin de sa santé, trouver les outils et les solutions de soutien ou de relais pour prévenir le risque d'épuisement. (*Accord Groupe TF1 du 26 sept. 2024*) Crédit d'un guide regroupant les informations utiles. (*Accord dans les sociétés d'autoroutes du 21 mai 2024*).

➤ **Mesures d'aménagement du temps de travail** pour plus de souplesse dans l'organisation du travail :

* Aménagement d'horaires : possibilité d'élargir les plages d'arrivée et de départ, celles des pauses déjeuners (*Accord relatif aux salariés aidants au sein d'IBM France du 5 sept 2024 ; Accord dans les sociétés d'autoroutes du 21 mai 2024*)

* Télétravail : exemple 3 jours par semaine (*Accord du Groupe TF1 du 10 juil. 2024*)

➤ **Allongement des congés légaux** : 4 mois pour le congé de proche aidant (au lieu des 3 prévus par la loi) ; 4 mois maximum pour le congé de solidarité familiale (contre 3) ; 398 jours ouvrés (contre 310 jours) pour le congé de présence parentale. (*Accord de branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 3 sept 2024*)

➤ **Elargissement des jours enfants malades** (5 jours) aux ascendants directs malades et/ou au conjoint hospitalisé. (*Accord Groupe TF1 du 10 juil. 2024*)

↳ **Objectif** : Concilier l'activité professionnelle et la vie personnelle

Actions :

➤ Mise en place de **services de proximité** sur site (pressing, services à tarifs négociés pour les adhérents au régime frais de santé tels que les travaux ménagers, courses à domicile, etc) (*Accord du Groupe TF1 du 10 juil. 2024*)

➤ **Forfait mobilités durables** et prises de recharge pour les véhicules électriques personnels en contrepartie d'un abonnement mensuel « modique » (*Accord Groupe TF1 du 10 juil. 2024*)

➤ **Permanences d'organismes** d'assurance frais médicaux, d'un opticien ou d'une assistante sociale (*Accord précédent*)

♦ Embauche, promotion professionnelle

↳ **Objectifs** : Renforcer la mixité de tous les métiers ; faire évoluer les mentalités et faire progresser l'égalité professionnelle en fixant un certain pourcentage de femmes à atteindre dans l'effectif global, dans les métiers techniques.

Actions :

➤ Développer l'attractivité des métiers en **valorisant les expériences professionnelles de femmes** « ayant réussi ». Mettre en place ou poursuivre le **partenariat avec les écoles** : forums d'orientation, stages de découverte des métiers, interventions de salariés dans les établissements scolaires, etc (*Accord mixité et égalité professionnelle dans la branche des industries électriques et gazières du 11 juil. 2024 ; Accord au sein de l'UES Orange Business Services du 9 août 2024*)

➤ Plusieurs actions pour soutenir les salariés dans leurs souhaits d'évolution professionnelle : **coach carrière & mobilité, ateliers carrière**, etc. (*Accord au sein du Groupe TF1 du 10 juil. 2024*)