

NEWSLETTER EGALITE PROFESSIONNELLE N°2 Février 2022



DDETSPP 47

Direction Départementale de
l'Emploi, du Travail, des Solidarités et
de la Protection des Populations



PRÉFET
DE LOT-ET-GARONNI
*Liberté
Égalité
Fraternité*

« *Le savoir n'est pas difficile, seule sa mise en pratique l'est.* »

Les entreprises tenues d'être couvertes par un accord collectif, à défaut, par un plan d'action en matière d'égalité professionnelle, pourraient se reconnaître dans ce proverbe chinois.

Cette nouvelle *NEWSLETTER* relative à l'égalité professionnelle se veut pragmatique : après avoir fait état de **récentes études** mettant en exergue, une fois encore, l'existence d'inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes (I), nous avons voulu, d'une part, vous présenter, à titre d'**exemples**, quelques clauses issues d'accords collectifs et de plans d'action **d'entreprises lot-et-garonnaises** qui nous ont paru intéressantes (II), d'autre part, porter à votre connaissance les **outils existants** auxquels vous pourrez recourir dans le cadre de la négociation de vos accords collectifs ou de l'établissement de vos plans d'action (III).

I - Des inégalités professionnelles persistantes

L'ingénierie reste en France, un domaine très majoritairement masculin, même si la tendance est à une lente féminisation. Fin 2020, 24 % de femmes comptabilisé sur 1,16 million d'ingénieurs. En 2020, sur 41 000 nouveaux diplômés, 28 % étaient des femmes contre 22 % en 2000 et 11 % en 1980.

Mais, le salaire annuel médian brut d'un ingénieur masculin en France en fin de carrière reste supérieur à celui de son homologue féminin : 102 000 € (primes et 13^{ème} mois compris), contre 83 000 €. En début de carrière, un homme gagnait 36 399 € par an contre 34 677 € pour une femme. (Source AFP)

Par ailleurs, selon une étude de l'**APEC**, la crise sanitaire a accru les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, malgré les dispositifs mis en place pour y remédier : l'écart de rémunération au détriment des femmes s'est creusé jusqu'à 15 % en 2020, après 13 % en 2019. Les femmes **cadres** ont gagné 46 000 € en 2020 (comme en 2019) quand leurs collègues masculins ont perçu 53 000 € (contre 52 200 € en 2019). En outre, une fois les effets de structure neutralisés, à profil et poste équivalents, les hommes cadres ont perçu 8 % de plus que les femmes-cadres en 2020.



Cette étude précise que pour les femmes cadres, la crise sanitaire a été synonyme de davantage de stress (65 %), d'allongement des horaires (53 %) et de pression hiérarchique accrue (48 %) que pour les hommes cadres. (Etude APEC publiée le 22/09/2021 ; Sud-ouest du 22/09/2021 avec AFP)

II – Les entreprises lot-et-garonnaises en marche vers l'égalité professionnelle

Il ressort notamment de l'examen des accords collectifs et plans déposés auprès de nos services que les plans d'action ne mentionnent généralement pas le coût des actions envisagées alors que cette mention est obligatoire (article L 2242-3 du code du travail) ; qu'il y a souvent une confusion entre les objectifs et les actions, certaines « actions » s'apparentant en réalité à des objectifs.

Nous rappelons que les actions doivent être fondées sur des critères clairs, précis et opérationnels, permettant d'atteindre les objectifs définis. (Instruction du 07/09/2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)

Au-delà de ces remarques, afin d'illustrer ce qui peut être fait en la matière, nous avons retenu, à **titre d'exemples**, l'accord collectif ou le plan d'action de quelques entreprises du département et choisi de citer certaines de leurs clauses :

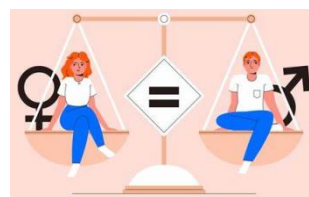
↳ Accord collectif d'une **entreprise de fabrication d'éléments en métal pour la construction** : « L'écart en faveur des hommes au niveau des cadres et des niveaux supérieurs des ETAM ne se creuse pas suffisamment rapidement ». Pour se faire, dans le domaine de la **formation**, cette entreprise entend faire peser « l'effort de formation en faveur des femmes, concernant les actions de développement des compétences ». Elle va poursuivre le déploiement du « dispositif interne de progression dans la grille » qu'elle a créé, intitulé projet « Polyvalence et poly compétence », dont l'un des objectifs est « de développer la polyvalence et de permettre à chacun d'acquérir de nouvelles compétences lui permettant d'évoluer dans la grille (de classification des emplois). » Il est prévu la rédaction de « fiches de postes standardisées à partir de critères permettant ensuite d'établir des tableaux de poly compétence ».

↳ Plan d'action d'une **entreprise de commerce de gros** : En matière d'**embauche**, son objectif est de « favoriser la mixité d'emploi et donc à rechercher des candidatures féminines pour les emplois suivants dans lesquels il est constaté qu'elles sont sous-représentées : préparateurs de commandes, chauffeurs-livreurs ». Parmi les actions à mettre en place, il est prévu une « sensibilisation des recruteurs aux stéréotypes », la « mise en place d'études d'adaptabilité des différents postes selon le sexe », la « mise en place d'outils favorisant l'accessibilité des postes de préparateurs de commandes et de chauffeurs-livreurs aux femmes (transpalettes électriques par exemple) ».

Dans le domaine de la **formation**, cette entreprise a pour objectif de « permettre un accès identique à la formation pour les femmes et pour les hommes », comme actions, « favoriser les formations sur le temps de travail afin de ne pas impacter sur la conciliation vie professionnelle / vie privée », « développer le e-learning (formation à distance), etc.

↳ Accord collectif d'une **entreprise de fabrication d'autres ouvrages en béton, ciment ou plâtre** : En matière de **conditions de travail**, son objectif est de « s'assurer que les femmes puissent bénéficier de conditions de travail leur permettant d'accéder à une majorité de postes », d' « Aménager 2 postes de production, un en 2023 et un en 2024, pour les rendre mixte », l'action correspondante consistant à mener « des études ergonomiques des postes non mixtes en

production pour les rendre mixtes », l'indicateur chiffré étant le « nombre d'heures passées par les intervenants externes et internes ».



↳ Plan d'action d'une **entreprise** ayant pour activité « **régie publicitaire de médias** » : Dans le domaine de la **promotion professionnelle**, son objectif est d'« assurer la mixité dans les promotions », avec notamment pour actions correspondantes de « Veiller à une bonne représentation des deux sexes sur les postes à responsabilité managériale », d' « Augmenter la représentation féminine au sein du Comité de Direction », de « Former sur une base régulière les nouveaux managers à la conduite des entretiens professionnels notamment pour mieux accompagner les collaborateurs concernés par une absence de longue durée (supérieure à 6 mois) », avec comme coût prévisionnel, « Le coût lié aux promotions individuelles réalisées (augmentation de salaire), la « Formation des nouveaux managers à la conduite des entretiens professionnels : 1000 € » et comme indicateurs chiffrés, « Mesure des promotions réalisées dans l'année et leur répartition par sexe », « Mesure du nombre de femmes managers et au sein du Comité de Direction », « Mesure du nombre de nouveaux managers formés à la conduite des entretiens professionnels ».

↳ Plan d'action d'une **entreprise de travaux d'installation électrique dans tous locaux** : Dans le domaine de l'**embauche**, garantir « l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois », « embaucher au moins une femme sur un des métiers où elles sont sous-représentées », « encourager la mixité des métiers » sont les objectifs retenus, avec pour actions envisagées, « La participation à des salons étudiants ou l'intervention dans des écoles », « La mise en place d'échanges entre les écoles et la société : intervention dans les collèges auprès des filles de 3^{ème}, accueil d'au moins une fille pour un stage de 3^{ème} (se rapprocher des collèges pour faire connaître (nos) possibilités d'accueil », « La mise en place de partenariats avec les professeurs de lycée et les conseillers d'orientation, avec la mission locale ou avec les CFA ».



↳ Plan d'action d'une **entreprise de mécanique industrielle** : cette société a notamment pour objectif d' « Assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'entreprise en matière de **rémunération effective** », avec pour actions, « Vérifier annuellement l'absence d'écart et traiter les éventuels écarts de rémunération », « Mobiliser les responsables hiérarchiques avant l'attribution des augmentations individuelles. »



↳ Plan d'action d'une **entreprise** ayant pour activité « **Autres assurances** » : Ce plan comporte des actions originales en matière de **rémunération**, comme « Ouvrir aux salariés en congé parental d'éducation, le bénéficiaire du régime « frais de santé » de l'entreprise pendant l'intégralité du congé avec maintien de la contribution employeur », « Attribuer la prime d'intéressement, le cas échéant, sans prorata des périodes de travail effectif en cas d'année incomplète liée à un congé familial ». Dans le domaine relatif à **l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**, cette entreprise prévoit l'« octroi d'une heure d'absence rémunérée pour la rentrée scolaire de septembre aux salariés parents d'un enfant scolarisé jusqu'à la classe de 6^{ème} inclus, sauf contraintes de service. »



Outre le fait que les accords collectifs et plans d'action susvisés sont consultables sur www.legifrance.gouv.fr au même titre que tous les accords collectifs (une fois déposés sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, sauf exceptions, ces textes sont rendus publics), vous trouverez, ci-après, les références à des outils concernant l'égalité professionnelle, auxquels vous pourrez recourir.

🔍 **III. Des outils à disposition sur l'égalité professionnelle :**

EPAq (qui signifie égalité professionnelle nouvelle aquitaine) est un projet de recherche sur la négociation collective relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mené par une équipe de chercheurs pluridisciplinaires du laboratoire COMPARSEC (Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale) ayant un statut d'UMR (Unité mixte de recherche) de l'Université de Bordeaux et du CNRS. Il vise à construire des outils pratiques d'information, de sensibilisation et d'accompagnement pour les acteurs et salariés de l'entreprise afin de faciliter la négociation collective des entreprises assujetties à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle. Consultable sur le site <http://www.epaq.fr/>

➤ Le **guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes – hommes dans les entreprises**, mis en ligne le 21/07/2021 par le Conseil de la mixité de l'égalité professionnelle **dans l'industrie**.

30 bonnes pratiques y sont détaillées. Pour les promotions et écarts de rémunération par exemple, il est proposé de « fixer un cadre, des procédures précises et portées à la connaissance de tous les employés » pour « tendre vers un meilleur équilibre ».



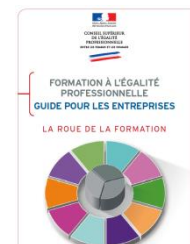
Ce guide complète le cadre législatif et les initiatives existantes :

► Sur le site du Ministère du travail, dans la rubrique « *La négociation collective en entreprise en faveur de l'égalité professionnelle* », « **des exemples de bonnes pratiques dans huit domaines d'action essentiels** » reprenant les domaines d'action sur lesquels doit porter l'accord collectif ou le plan d'action et comportant des exemples d'objectifs et d'actions : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle>

► Le **guide des TPE/PME « Egalité Femmes-Hommes. Mon entreprise s'engage »** : guide général sur le milieu des entreprises pour approfondir ses réflexions sur l'égalité professionnelle, réalisé par le Ministère du Travail, en partenariat avec le Secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes, 2017



► « **Formation à l'égalité professionnelle : guide pour les entreprises** » du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 2016



► « **Aide à la réalisation des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** », guide de l'observatoire de la métallurgie

