



ENTRETIEN

Egalité professionnelle : des accords mineurs

118/01/2019 |

Assez des belles paroles ! Depuis plus de quinze ans, toute une série de mesures législatives sont venues encadrer et renforcer les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes. La pression législative s'accroissant, les accords en la matière (rendus obligatoires par la loi Genisson de 2001) se sont fortement développés. Mais comment s'effectue le passage des principes à la négociation et l'élaboration de mesures concrètes ? La sociologue Sophie Pochic, qui a coordonné une [enquête collective](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/colloques-et-appels-a-projets/manifestations-et-colloques/passes/article/l-egalite-professionnelle-est-elle-negociable-enquete-sur-la-qualite-et-la-mise) ([url:https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/colloques-et-appels-a-projets/manifestations-et-colloques/passes/article/l-egalite-professionnelle-est-elle-negociable-enquete-sur-la-qualite-et-la-mise](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/colloques-et-appels-a-projets/manifestations-et-colloques/passes/article/l-egalite-professionnelle-est-elle-negociable-enquete-sur-la-qualite-et-la-mise)) sur 200 textes élaborés en 2014 et 2015¹ ([url:#footnote1_text9](#)), fait le point sur leurs acquis... et leurs limites.

Dans votre rapport, vous distinguez les accords négociés avec les syndicats et les plans élaborés unilatéralement par les directions d'entreprise. Est-ce que cela change quelque chose à la qualité des plans et aux mesures qu'ils contiennent ?

Lors de notre enquête, nous avons été surpris de constater qu'il existe peu de différences de contenu entre les accords négociés avec les syndicats (pour trois ans) et les plans d'action élaborés uniquement par l'employeur (pour un an). A part que les accords négociés citent encore moins de chiffres précis que les plans !

Comment expliquer que 40 % des accords ou plans égalité ne citent aucun chiffre ? En partie parce que les entreprises veulent être vues comme « égalitaires » mais à moindre coût. Elles passent sous silence les indicateurs défavorables, pour des raisons de communication interne et externe (publiant l'écart sur les salaires de base et non sur la part variable par exemple). Pour les Directions des Ressources Humaines, publier des écarts est parfois perçu comme un risque juridique - cela pourrait nourrir des procès pour discrimination salariale - et un risque social - cela pourrait justifier des revendications syndicales. Or cela peut être aussi un moyen de distinguer les entreprises vertueuses. Surtout, les managers et dirigeants masculins sont souvent persuadés que le salaire et la promotion reflètent uniquement des différences individuelles de motivation, de performance et de « mérite », et non une préférence catégorielle.

La grande différence est que pour les accords négociés, il y a davantage de suivi dans le temps, surtout s'il existe une commission égalité où s'investissent des responsables RH et des syndicalistes motivés par le sujet. Beaucoup restent malheureusement des « accords de papier », de belles déclarations sans impact, si ce n'est symbolique.

Quels sont les domaines où ces accords sont les plus ambitieux ?

Pour l'instant, les actions les plus fréquentes et qui ont des effets directs concernent le souci de la « parentalité au travail », avec des horaires plus flexibles, des congés paternité allongés et mieux indemnisés, des aides aux modes de garde, des autorisations d'absence pour raisons familiales, etc... Il faut dire que ces actions sont les seules soutenues par des mesures de défiscalisation avec le Crédit Impôt Famille et les chèques CESU.

Dans les grandes entreprises, et dans certains secteurs techniques masculins (transport, numérique), on note aussi une plus grande vigilance sur le recrutement, la promotion et à l'égal accès à la formation continue des femmes, avec des objectifs chiffrés et surtout une traçabilité des actes de gestion des ressources humaines pour pouvoir suivre (et réduire) d'éventuels désavantages féminins (ou avantages masculins).

Votre enquête couvre des secteurs très différents, plus ou moins mixtes. Quelle est l'efficacité des accords signés dans les secteurs qui ne sont pas du tout mixtes ?

Certains secteurs masculins ont désormais le souci de la mixité et de « faire entrer » des femmes dans leurs métiers. Cela se fait parfois au prétexte d'une pénurie de candidats, ou au nom des qualités que ces femmes apporteraient à ce métier. Les managers sont alors sensibilisés au risque de discriminations et aux bénéfices de la diversité. Mais cela n'entraîne pas toujours de modification de la « culture de travail » pour qu'elle devienne plus inclusive. Cela supposerait par exemple de ne pas imposer des mobilités géographiques trop fréquentes, de travail le soir ou la nuit, ou encore lutter contre le harcèlement sexuel ou le sexisme dans des collectifs très masculins.

A l'inverse, dans les secteurs très féminisés, où les salaires sont souvent bas et les horaires fragmentés (commerce, santé, services à la personne), les entreprises négocient peu sur l'égalité, et les textes sont souvent de piètre qualité. La présence massive de femmes est associée à l'idée d'une « égalité-déjà-là ». Or les chiffres démontrent souvent un avantage masculin dans l'accès à un emploi décent (CDI-temps plein), la rémunération ou la promotion. L'absence de syndicats et l'absence d'accord de branche sont deux facteurs-clés pour expliquer cette négociation d'entreprise peu favorable aux salariées.

Quel rôle joue la négociation de branche dans ce domaine ?

Là encore nous avons été surpris, car les accords d'entreprise citent très peu les accords de branche en matière d'égalité professionnelle. Il est vrai que ces accords sont parfois datés, souvent peu contraignants, difficilement accessibles sur internet, voire parfois inexistantes (comme dans la santé privée par exemple). Les négociateurs et négociatrices, côté direction comme syndicats, cherchent souvent l'inspiration dans d'autres accords d'entreprise, qu'ils et elles trouvent sur le web, pour nourrir leurs revendications et idées de « bonnes pratiques » - même si ces modèles d'accords élaborés dans des entreprises multinationales s'avèrent parfois peu adaptés à leur situation locale.

Cependant, les fédérations syndicales ou patronales organisées au niveau de la branche peuvent être des ressources techniques, par la production de

guides, de formations, de base d'accords, qu'il s'agisse de « modèles » à suivre ou, au contraire, à éviter). Notre étude se conclut en pointant le besoin de renforcer l'infrastructure de branche, sur le modèle de la branche SYNTEC-Numérique, qui s'est dotée d'un accord offensif et propose des services d'aide à la négociation. Il est vrai que la féminisation des métiers du digital est un enjeu d'avenir !

Que pensez-vous des dernières mesures annoncées par le gouvernement sur l'égalité professionnelle, en particulier l'index mesurant l'égalité salariale ? ([url:https://www.alternatives-economiques.fr/egalite-salariale-entreprises-mises-a-lindex/00087360](https://www.alternatives-economiques.fr/egalite-salariale-entreprises-mises-a-lindex/00087360))

Depuis la loi Roudy de 1983, les entreprises de plus de 50 salariés sont censées mesurer chaque année l'écart de rémunération femmes-hommes (global et par catégories socioprofessionnelles – cadres ou ouvriers), en amont d'une négociation sur l'égalité professionnelle. Mais 60 % des entreprises, surtout des PME, ne respectaient pas cette obligation. Et là où ces écarts salariaux étaient calculés, ces chiffres occasionnaient de vifs débats sur leur mode de calcul (primes incluses ou pas ?), leur interprétation (écarts « justifiés » ou non ?), au sein du comité d'entreprise. Elles débouchaient rarement sur des actions positives comme des enveloppes de rattrapage salarial. Les principales concernées, les femmes, n'avaient même pas connaissance de ces chiffres et de ces débats !

On a désormais une méthode commune, avec un index composé de quatre facteurs explicatifs, affectés d'une pondération (écart de rémunération, écart d'augmentation annuelle, écart de promotion, effet du congé maternité). Cet index doit être transmis au Comité social et économique (CSE) et rendu public sur le site internet de l'entreprise, afin d'aller vers une obligation de résultats. On peut donc saluer l'effort du gouvernement pour adopter une législation plus contraignante en matière de transparence salariale pour réduire les écarts injustifiés de salaire. Une démarche, rappelons-le, recommandée par l'Union européenne depuis 2006, et adoptée par le Royaume-Uni et l'Allemagne en 2017, ou l'Islande en 2018 - avec des champs d'application et des mécanismes différents.

Des voix se sont élevées en revanche, parmi les expert.e.s comme les syndicats, pour dénoncer deux choses. D'abord, le fait que ce nouvel outil un peu complexe à calculer est adopté de manière précipitée (sans phase de test). Ensuite, le fait qu'il comporte des biais favorables aux employeurs. Un seul exemple : les entreprises qui appliquent la loi de 2006 (un congé de maternité doit être « neutralisé » par une augmentation annuelle égale à la moyenne de sa catégorie) reçoivent un « bonus », alors qu'il aurait fallu plutôt donner un « malus » aux employeurs qui continuent de frauder ! Surtout, les femmes ne connaîtront que l'index global (et non sa décomposition par facteurs), qui sera donc difficile à interpréter.

Que préconisez-vous pour plus d'égalité dans l'entreprise ?

L'égalité femmes-hommes paraît être désormais investie comme un enjeu de *business* par des grandes entreprises, notamment dans les secteurs en croissance comme le numérique et la finance. Mais cette égalité négociée apporte peu de réponses aux soucis des travailleuses du bas de l'échelle, employées et ouvrières (bas salaires, temps partiels imposés, précarité d'emploi, pénibilité du travail et carrières plates). C'est pourquoi notre rapport préconise de maintenir les sanctions financières pour inciter les employeurs à se pencher sur une question encore trop souvent considérée comme « secondaire ». Autre préconisation : renforcer les contrôles de l'inspection du travail, qui fait aussi un travail d'accompagnement pédagogique. Mais cela supposerait *de facto* d'augmenter leurs effectifs. Or ces services publics sont, comme les autres, en cure d'austérité depuis des années...

Pour soutenir cette négociation complexe, nous soulignons également le besoin de fournir des ressources facilement accessibles, au niveau gouvernemental et des branches, en particulier pour les PME. Il peut s'agir d'outils méthodologiques simples et gratuits (matrice Excel, guide, site web), ou des services de formation à l'égalité qui s'adressent autant aux représentants de la direction qu'à ceux du personnel, afin d'arriver à un diagnostic partagé.

Enfin il faut investir dans l'information des femmes sur leurs droits légaux et conventionnels, quel que soit leur statut d'emploi et leur secteur, afin qu'elles puissent connaître leurs droits à l'égalité pour mieux les faire respecter.

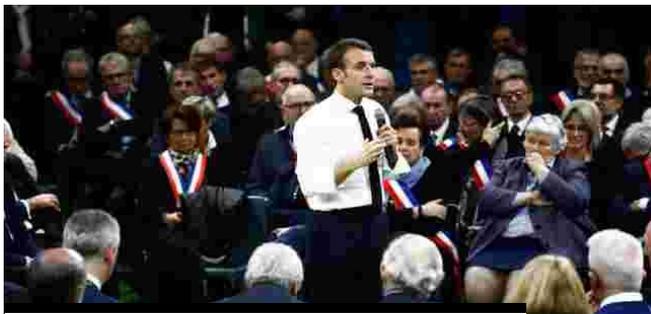
1. [url:https://dares.travail-emploi.gouv.fr/](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/) Réalisée en collaboration avec D. Brochard, V-A. Chappe, M. Charpenel, H. Demilly, S. Milner et M. Rabier. Rendu en mars 2018, le rapport final sera en ligne fin janvier 2019 sur <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>

PROPOS RECUEILLIS PAR NAÏRI NAHAPÉTIAN

Cet article vous est offert par Alternatives Economiques dans le but de vous faire découvrir ses formules d'abonnement. Convaincu(e) ? [Abonnez-vous à partir de 1 euro](#)

© Alternatives Economiques. Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle des pages publiées sur ce site à des fins professionnelles ou commerciales est soumise à l'autorisation d'Alternatives Economiques (Tel : (33) 03 80 48 10 25 - abonnements@alternatives-economiques.fr). En cas de réimpression à des fins strictement privées et non commerciales merci de bien vouloir mentionner la source, faire figurer notre logo et établir un lien actif vers notre site internet www.alternatives-economiques.fr.

À LA UNE



DÉCRYPTAGE Les non-dits du « grand débat »

LA RÉDACTION D'ALTERNATIVES ÉCONOMIQUES | 18/01/2019 |

[url:https://www.alternatives-economiques.fr/non-dits-grand-debat/00087906](https://www.alternatives-economiques.fr/non-dits-grand-debat/00087906)



ENTRETIEN Peut-on se passer du nucléaire ?

RECUEILLI PAR ANTOINE DE RAVIGNAN | 18/01/2019 |

[url:https://www.alternatives-economiques.fr/on-se-passer-nucleaire/00087900](https://www.alternatives-economiques.fr/on-se-passer-nucleaire/00087900)



CHRONIQUE Pédagogie des dépenses publiques

MICHEL HUSSON | 21/01/2019 |

[url:https://www.alternatives-economiques.fr/michel-husson/pedagogie-depenses-publiques/00087909](https://www.alternatives-economiques.fr/michel-husson/pedagogie-depenses-publiques/00087909)



CHRONIQUE Quelle sera la cause de la prochaine récession aux États-Unis ?

BRADFORD DELONG | 17/01/2019 |

[url:https://www.alternatives-economiques.fr/bradford-delong/sera-cause-de-prochaine-recession-aux-etats-unis/00087879](https://www.alternatives-economiques.fr/bradford-delong/sera-cause-de-prochaine-recession-aux-etats-unis/00087879)



POUVOIR D'ACHAT Logement : que peut faire l'employeur ?

SANDRINE FOULON | 21/01/2019 |

[url:https://www.alternatives-economiques.fr/logement-faire-employeur/00087908](https://www.alternatives-economiques.fr/logement-faire-employeur/00087908)



RÉSEAUX SOCIAUX Le sociorama de la semaine

XAVIER MOLÉNAT | 18/01/2019 |

[url:https://www.alternatives-economiques.fr/sociorama-de-semaine/00087901](https://www.alternatives-economiques.fr/sociorama-de-semaine/00087901)