

Les accords d'égalité professionnelle de branches et d'entreprises

**Analyse comparative
sur la période 2005-2008**

Septembre 2008

Réalisée par Annie Ducellier et Laurence Langer du cabinet



Coordonnée par Florence Chappert et Nicole Raoult de l'ANACT



SOMMAIRE

Objectifs et axes de l'analyse : pages 3-7

Historique de la signature des accords égalité : pages 8-13

1 Conditions générales d'emploi et de travail : pages 14-44

- 1-1 Mixité des métiers : pages 15-21
- 1-2 Organisation et conditions de travail : pages 22-33
- 1-3 Articulation vie professionnelle / vie privée : pages 34-44

2 Evolution de carrière : pages 45-66

- 2-1 Plafonds et murs de verre : pages 45-54
- 2-2 Formation : pages 55-60
- 2-3 Les femmes seniors : pages 61-66

3 Egalité de rémunérations : pages 67-73

Eléments complémentaires : pages 74-80

Perspectives : pages 81-84

Bibliographie et liens utiles : pages 85-89



Les objectifs de l'analyse pour l'ANACT

- Actualiser l'analyse des accords visant l'égalité professionnelle et la mixité dans les branches professionnelles et les entreprises
- Conduire un « focus » spécifique portant sur la prise en compte des conditions de travail, de la mixité, des femmes seniors et la santé
- Repérer les préoccupations des entreprises afin d'établir une méthodologie d'intervention adaptée.

Les 3 axes de l'analyse

Les axes choisis correspondent aux 3 volets du nouveau Rapport de Situation Comparée (cf décret n° 2008-838 du 22 août 2008)

- 1 Conditions générales d'emploi et de travail
 - 1.1 La Mixité des métiers
 - 1.2 L' Organisation et les conditions de travail
dont le temps partiel
 - 1.3 Conciliation vie professionnelle / vie privée
dont la prise en compte de la parentalité
- 2 Évolution de carrière
 - 2.1 Plafonds et murs de verre
 - 2.2 Formation
 - 2.3 Prise en compte du croisement âge / sexe (*) : les femmes seniors
- 3 Égalité de rémunérations

(*) en matière de textes législatifs et réglementaires, c'est le sexe qui est la variable statistique utilisée ; la notion de genre appartient au domaine des sciences humaines.



Champ de l'analyse des accords

Les accords étudiés :

- Les **15** accords de branches disponibles sur le site www.egaliteprofessionnelle.org à la date de l'analyse.
- **62** accords d'entreprises de la période 2005-2008 extraits de ce même site
 - Les statistiques portent sur 51 accords, tous ceux comportant au moins 1 des rubriques décomptées
- Remarque : les salariées concernées dans les accords d'entreprises analysés ne sont pas le reflet de la population active féminine (absence des fonctions publiques et de certains secteurs économiques)



Entreprises du CAC 40 et égalité professionnelle

- Sur les 40 entreprises du CAC 40 :
 - 20 ont signé un accord égalité professionnelle
 - 7 ont obtenu le Label Egalité : AXA, BNP (filiale assurances), Dexia, EADS et filiales (en suspens), EDF, PSA, Société Générale.



Avertissement au lecteur

- Il s'agit de procéder à :
 - l'identification des intentions des négociateurs
 - au repérage des points clé, novateurs dans les mesures qui ont été négociées...

Pour les *points de vigilance* qui sont mentionnés dans ce document : ont été sélectionnés les aspects les plus emblématiques qui conduisent à s'interroger sur la mise en œuvre ultérieure.



Historique de la signature des accords égalité



Trois périodes de signature influencent le contenu des accords : les rubriques, leur formulation et les engagements pris

1ère période

Les pionniers après la loi «Génisson» d'avril 2001 créant l'obligation de négocier (ex : Aéroports de Paris,) et réformant le travail de nuit des femmes (ex : branche Tuiles et Briques)

2ème période

La déclinaison de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de mars 2004

3ème période

L'échéance de 2010 avec la loi sur l'égalité de rémunération de mars 2006

- Influence également de l'accord de branche UIMM de juin 2007, décliné dans les entreprises de la branche (IBM,...)

1ere période - Avril 2001 : la loi «Génisson» et les premiers accords, les « pionniers ».

- Depuis 2001, la loi impose une obligation de :
 - Etablir un Rapport de Situation Comparée ou RSC
 - Négocier tous les ans ou signer un **accord** triennal
- D'où des premiers accords signés très divers, c'est une période où l'on se cherche sur ce sujet nouveau de négociation :
 - Des pionniers comme Aéroports de Paris qui fait le choix de rendre plus mixtes 10 métiers qui le sont peu (1er accord)
 - D'autres comme la branche Tuiles et briques qui veut intégrer les nouvelles dispositions sur le travail de nuit
- Cette 1ère période a permis un diagnostic clarifié et un dialogue sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises, base pour des accords ensuite renouvelés et largement approfondis (Adp ou Air France 2006 versus 2003)



2eme période - Mars 2004 : un progrès dans la structuration des accords avec l'ANI

L'Accord National Interprofessionnel,
signé par tous les partenaires sociaux en mars 2004,
va donner le ton

- Un préambule qui prend acte de l'importance du sujet et des progrès à faire avec une formulation très réaliste («plafond de verre», «efficacité économique »).
- Des domaines couverts qui seront systématiquement repris ensuite dans les accords signés

A noter que le préambule est considéré en droit comme aussi «engageant» que les clauses de l'accord

évolution des mentalités, orientation, recrutement, formation professionnelle continue, promotion et mobilité, égalité salariale, mise en œuvre

3eme période - Juillet 2007 : une branche importante, l'UIMM, signe son 1er accord

1 960 000 salariés



20% de femmes

- Une préoccupation pour **plus de mixité** liée au risque de pénurie de main d'œuvre qualifiée, d'où le rôle de l'observatoire des métiers
 - métiers en tension, image des métiers
- Le problème de **l'écart de rémunération** pris en compte :
 - Experts identifiés
 - Etude sur un échantillon de 40 000 salariés
- Cet accord fait suite au lancement **d'Industrielles** en mai 2005 : un événement national prolongé par un site Internet et des déclinaisons locales.



On observe une courbe d'apprentissage dans le contenu des accords

- La date de signature a une forte influence sur le contenu des accords
- Par exemple la loi de 2006 a provoqué des mesures de neutralisation du congé maternité en termes d'évolution de la rémunération
- On observe ainsi une « courbe d'apprentissage » à l'aide des accords précédemment signés :
 - soit dans l'entreprise : cas des 2èmes signatures
 - soit dans d'autres organisations : reprise de clauses formulées quasiment à l'identique d'un accord à l'autre ou déclinaison d'un accord de branche ou de groupe

1

Conditions générales d'emploi et de travail



1

Conditions générales d'emploi et de travail

1 . 1 La mixité des métiers



L'hétérogénéité de la mixité des métiers

- Le problème est identifié mais les solutions sont lentes à produire des effets
- Même constat dans toutes les entreprises :
 - Métiers techniques ou de production masculinisés,
 - Métiers administratifs féminisés
- Mêmes analyses des causes :
 - Environnement socio-culturel, représentations et stéréotypes, histoire
 - Recrutements importants dans les années 70 : les salariés sont le reflet de la population formée disponible à cette époque



Vers plus de mixité des métiers

- Mêmes souhaits et tentatives de partenariats en amont de l'entreprise pour diversifier les choix d'orientation professionnelle des femmes :
 - Avec l'Education Nationale et les autres acteurs de l'emploi et de la formation
 - Une attention particulière est portée par les accords aux stages et contrats d'apprentissage et aux périodes et contrats de professionnalisation
 - *Point de vigilance : quelle prise en compte des métiers dans les accords et quelle définition de cette notion (emploi, poste, métier) ?*



La « double » mixité

- Il reste plus facile ou plus courant d'agir pour améliorer la mixité dans un sens que dans l'autre : c'est le concept de « double mixité »
 - Projet européen en cours portant ce nom en région Centre,
 - Par exemple, concept affirmé dans l'accord SNCF mais sans action concrète correspondante pour les hommes
- Les entreprises à majorité masculine ont démarré plus tôt : secteurs automobile, aéronautique, industriel de manière générale
- Les entreprises à majorité féminine ont plus de mal à masculiniser les effectifs tertiaires, administratifs, d'employés...
 - Tout en rencontrant le même phénomène de plafond de verre que les autres... à savoir le difficile accès des femmes aux fonctions d'encadrement supérieur



Mixité des métiers en chiffres

Champ = 51 accords – période 2005-2008

Féminisation des métiers

69%

Masculinisation des métiers

35%

- Remarque : on observe une différence de degré dans l'engagement et les actions ; la féminisation est plus souvent déclinée concrètement quand la masculinisation est plus souvent simplement affirmée.*

Des initiatives en fonction du domaine d'activité...

- BETC Euro RSCG (secteur publicité et communication), cherche à inverser une féminisation croissante de ses effectifs et une moindre consommation de formation des hommes (33%) versus les femmes (48%)
 - Voir aussi les enquêtes égalité 2002 et 2005 de l'AACC (Association des Agences Conseil en Communication)
- Bledina - mixité des métiers d'opérateurs :
 - Journées découvertes « *24 heures avec* » et modules de formation au poste sur les métiers opérateurs

La mixité dans la rédaction des offres d'emploi

- Tous les accords engagent à une rédaction des offres d'emploi et des définitions de postes avec une terminologie non discriminante.
 - *Point de vigilance : il serait intéressant d'étudier si la pratique a réellement changé, à part la mention «H/F» devenue quasiment systématique ?*

1

Conditions générales d'emploi et de travail: 1.2 Organisation et conditions de travail



Les indicateurs sur l'organisation et les conditions de travail dans le RSC (*)

- Durée et organisation du travail
 - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel < à 50% ou > ou égal à 50%
 - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end
- Conditions de travail - répartition par poste de travail selon :
 - L'exposition à des risques professionnels
 - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches

(*) RSC = Rapport de Situation Comparée – données sexuées



L'organisation et les conditions de travail dans les accords

- Trois éléments sont abordés :
 - les horaires,
 - les déplacements,
 - les locaux et postes de travail

- *Point de vigilance* : des éléments importants comme la pénibilité et les horaires atypiques ne semblent pas bien couverts aujourd'hui dans les accords d'égalité professionnelle.

L'organisation et les conditions de travail dans les accords

- Une préoccupation grandissante sur les horaires, en particulier des clauses recommandant d'éviter des réunions tardives
- *Point de vigilance* : cette préoccupation est rarement en liaison avec les acteurs externes (bureaux des temps des collectivités par exemple) malgré le décret 2006-1270 du 18 octobre 2006 qui le suggère (« *implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature* »)

L'organisation et les conditions de travail dans les accords

- Les déplacements sont encore peu pris en compte :
 - Sauf ceux nécessités par les formations
 - Des places de parking spécifiques à proximité de l'entrée du personnel sont souvent prévues pour les femmes enceintes
- *Point de vigilance* : les plans de déplacements sont encore peu nombreux et rarement sexués (*ce que les enquêtes déplacements permettent*). Ils ne semblent pas évoqués dans les accords.



Le développement des TIC

- Un souhait répandu de développer les TIC (Technologies d'Information et de Communication) pour limiter ou diminuer les déplacements et contribuer à plus d'égalité :
 - La visioconférence (JTEKT, Legrand) → moins de déplacements
 - Le télétravail (Legrand) → pour faciliter l'articulation vie privée / vie professionnelle

L'organisation et les conditions de travail dans les accords

- L'étude des aménagements à réaliser est parfois mise à la charge des CHSCT ou des responsables d'établissements, sans toujours des moyens spécifiques annoncés sauf par exemple :
 - Blédina : enveloppe ergonomique spécifique

Les locaux et l'ergonomie des postes, une mixité à sens unique ?

- L'adaptation des locaux est surtout envisagée pour la «féminisation» de métiers jugés trop «masculinisés»
 - Un budget spécifique ergonomie parfois identifié
 - La prise en compte d'une féminisation possible lors des nouveaux travaux
 - Le poste de travail et les locaux sociaux (sanitaires)
 - Les vêtements et équipements de protection
- Le gain pour l'ensemble du personnel des améliorations ergonomiques liées à la féminisation est souligné
- *Point de vigilance* : il n'est pas envisagé le besoin d'adaptation du poste de travail pour masculiniser des métiers très féminisés, peut-être faute d'accords dans les secteurs ou métiers concernés.
 - Par exemple : hauteur des tables de repassage, taille des manches à balai ou d'aspirateurs, hauteur des éviers...

Des exemples d'innovations à encourager et généraliser

- Michelin :
 - « Le cahier des charges de **conception des nouvelles machines** intégrera une composante ergonomique en vue de **permettre leur utilisation par du personnel tant féminin que masculin** »
- SNCF :
 - Obligation d'intégrer l'accessibilité aux femmes et aux hommes dans toute innovation ou recherche de mécanisation en vue de la diminution de la contrainte physique
- La Poste (accord 2005): analyse des causes d'absentéisme susceptibles d'être liées à des organisations de travail difficiles : [horaires atypiques](#), travail de nuit.
- Air France 2006 : plus largement en matière d'organisation du travail et de conduite du changement, obligation d'intégrer une analyse sexuée dans les études préalables

Organisation et conditions de travail en chiffres

Champ = 51 accords – période 2005-2008

Organisation du travail et conditions de travail

29%

Le temps partiel choisi : un traitement encore différencié...

- Les accords affirment nettement l'égalité de traitement :
 - «Les salariés à temps partiel ne doivent pas être lésés dans leur déroulement de carrière par rapport aux salariés à temps plein»

↳ Avec une formulation plus «avancée» dans les Caisses d'Épargne, American Express, Michelin, Radio France, France Télévisions, Air France, Areva, Sanofi, SNCF :

- «pas considéré comme marque de désintérêt pour l'activité professionnelle »
- «ne doit pas être perçu comme un signe de non-engagement vis à vis de l'entreprise »
- «pas incompatible avec des fonctions à responsabilité »

↳ Et des formulations plus réservées, comme celles de la branche PME pharmacie, Orange, PSA :

- «doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste à pourvoir» ces obligations n'étant pas précisées.

...et un risque d'être considéré comme une solution « systématique » à la conciliation vie privée et vie professionnelle

- **Le temps partiel choisi** est très souvent mentionné comme le moyen de tenir compte des contraintes liées à la parentalité, et plus particulièrement pour les femmes
 - Certains accords renforcent les possibilités de recours au temps partiel choisi
 - Sans pour autant suivre la répartition des femmes et des hommes dans le recours aux temps partiels, au risque donc de le cantonner aux femmes
- « **Neutraliser** » l'effet du temps partiel est, dans ce cadre, indispensable et évoqué comme tel : mêmes accès aux promotions, formations, rémunérations etc...
- Et pourtant, tous les **postes**, et en particulier **de direction**, ne sont **pas jugés compatibles** avec le temps partiel
 - Des études sont éventuellement préconisées pour en identifier les causes, sans moyens clairement affectés
- **Point de vigilance** : à terme, il y a là une contradiction à résoudre entre neutralisation et incompatibilité.



1

Conditions générales d'emploi et de travail: 1.3 Articulation vie professionnelle / vie privée



L'articulation ou la conciliation (*) vie professionnelle/vie privée

- Selon les dates de signature des accords, des études ou engagements sont pris pour :
 - Le financement éventuel du CESU (**), en coordination avec les CE
 - La participation financière à des modes de garde des enfants
 - Parfois très avancée comme à La Poste, RATP, etc.. ou avec des moyens humains dédiés (recrutement chef de projet SNCF)
 - Plus généralement le développement de services pour les salariés
 - De nombreux accords comprennent des dispositions en cas d'enfants malades, pas uniquement réservés aux femmes
 - Indicateur sur la répartition par sexe des congés pris pour enfants malades dans l'accord Eurodisney

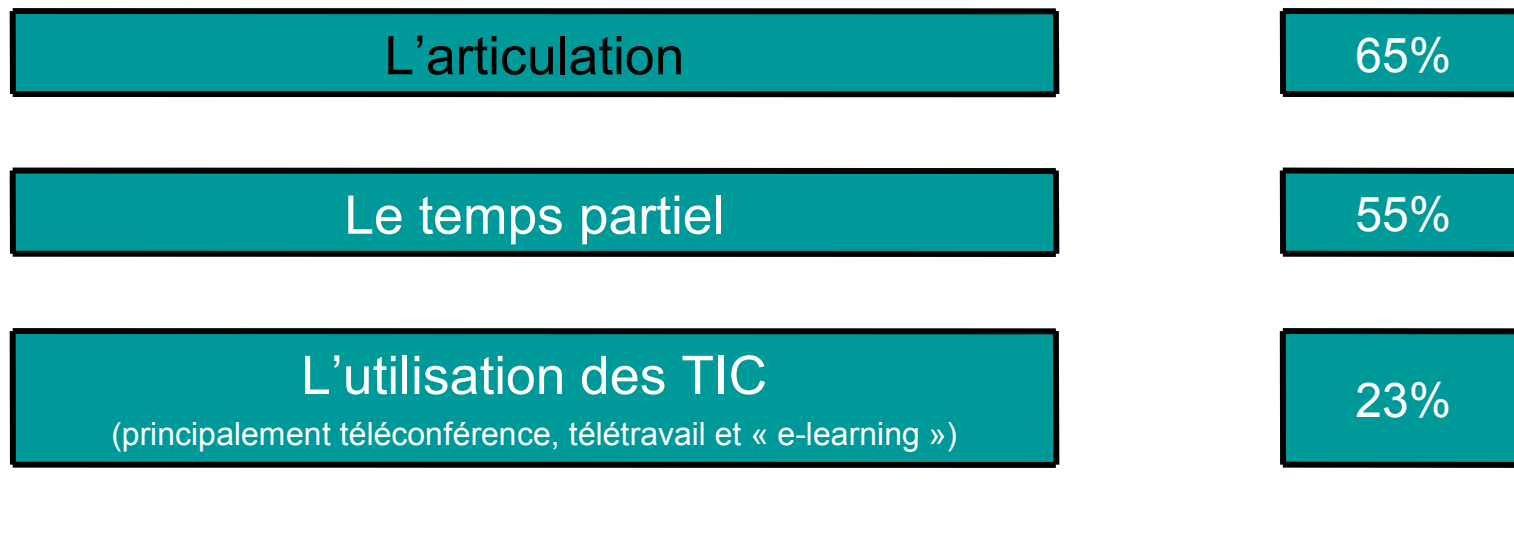
(*) les 2 termes sont utilisés dans les accords

(**) Chèque Emploi Service Universel
Septembre 2008



L'articulation vie professionnelle / vie privée en chiffres

Tous types de mesures abordant



Champ = 51 accords – période 2005-2008

La maternité : un sujet que l'on retrouve dans tous les accords

- Pratiquement tous les accords ont intégré :
 - La neutralisation du congé maternité / adoption en termes de promotion, ancienneté, augmentations générale et individuelle, droits au DIF etc...
 - Le principe d'un entretien avant et d'un entretien après le congé maternité / adoption – parfois parental – entre la salariée et son manager et/ou la DRH
 - Mais nous n'avons aucune indication sur le respect de mise en œuvre de ces entretiens, ni sur leur efficacité (contenu, validité et application des décisions prises)
- Certaines entreprises prolongent le congé parental au-delà des 3 ans légaux (Michelin, ...)
- *Point de vigilance : mise en œuvre de ces entretiens et leur efficacité (contenu, pertinence et application des décisions prises lors de l'entretien)*

Evolutions sur le congé maternité

- Le congé maternité est reconnu comme un des obstacles à l'évolution de carrière des femmes
- Sa neutralisation de ce point de vue, affirmée dans la loi, se décline dans les accords
 - Rémunération :
 - [...bénéficiaire des augmentations générales de salaire accordées pendant son absence et de la moyenne des augmentations individuelles de salaires perçues par les salariés de sa catégorie (ou à défaut de la moyenne de l'ensemble des augmentations individuelles de salaires)...]
 - Formation : par exemple droits au DIF équivalents

La petite taille de certaines unités reste un obstacle identifié en cas d'absence

- Développer l'aide au manager et aux collègues de travail durant l'absence de la salariée
 - Exemple Adia : « compte tenu des contraintes d'activités spécifiques au réseau (très petites équipes, interdépendance des emplois, exigence de grande réactivité) [...] prendre en compte les impacts qu'engendre un congé maternité ou parental sur l'activité d'une équipe et réfléchir aux moyens d'aider les managers du réseau à mieux faire face à ces impacts »



Toutes ces mesures confirment une prise en compte générale de la parentalité...

- Le congé paternité (11 jours) est souvent rémunéré intégralement (suivant ainsi la recommandation du décret 2006-1270 du 18 octobre 2006)
- L'apparition de la prise du congé parental d'éducation à parité :
 - Exemple dans l'accord Sonacotra : «les parents qui prendront, chacun pour une durée égale, un congé parental d'éducation, bénéficieront d'avantages en termes de rémunérations et de couverture mutuelle.».

Certaines mesures sont freinées par des dispositifs réglementaires

- Le statut particulier du congé parental n'autorise pas les formations pendant ce congé (contrainte liée au versement d'allocations familiales)
- Les accords cherchent un maintien souhaitable du lien entre salariée et employeur durant le congé maternité (ou parental) (accords de branche banques, pharmacie)
 - « L'envoi d'information à domicile comme les journaux internes, les informations générales etc.. nécessite une demande expresse écrite de la salariée » (exemple de formulation dans accord Caisses d'Epargne)

Points de vigilance sur la parentalité

- La charte de la parentalité a été lancée en avril 2008, il sera intéressant de suivre ses effets sur les prochains accords signés (30 entreprises signataires de cette charte mi-avril)
- La prise en compte de la parentalité est souvent de fait limitée aux femmes, occultant en partie les pères.
- Par ailleurs, dans le cadre de la conciliation vie professionnelle et vie privée, la vie sociale ou citoyenne, indépendamment de la vie familiale, est rarement prise en compte

La parentalité en chiffres

Champ = 51 accords – période 2005-2008

Entretiens avant/après congé
maternité (parfois parental)

86%

Augmentations et/ou primes
garanties durant congé
maternité

68%

Rémunération du congé
paternité

33%

Vers une prise en compte de la « filialité * » ?

- Peu de dispositions spécifiques pour la prise en charge des parents âgés :
 - Michelin et Pneu Laurent : clause « aléas de la vie » : utilisation plus souple du compte Epargne Temps, disposition légale du congé de solidarité familiale (**) aménagée en temps partiel
 - Areva NC : possibilité d'utiliser les jours d'absence pour enfants malades pour les conjoints malades
 - Areva Groupe (Europe) : prise en compte d'une « charge familiale particulière à assumer » dans l'accès à la formation
 - Orange
- (* le terme figure dans le Littré)
- (**) Articles L. 3142-16 à L. 3142-21 et D. 3142-6 à D. 3142-8 du Code du travail
- *Point de vigilance* : cette prise en charge repose aujourd'hui plus souvent sur les femmes que sur les hommes

2

Evolution de carrière :

2.1 Plafonds et murs de verre



Le plafond de verre

- Le plafond de verre, mentionné dans le préambule de l'Accord National Interprofessionnel de mars 2004, est maintenant bien identifié comme obstacle aux carrières des femmes
- Un même constat dans toutes les entreprises :
 - Moins de femmes parmi les cadres que dans l'effectif total
 - Encore moins de femmes dans les postes de cadres supérieurs et de direction
- Nécessitant des actions spécifiques :
 - Réflexion sur la période charnière 30/40 ou 35/40 ans pour repousser les limites du «plafond de verre» (EADS, IBM)
 - Attention particulière aux «promotions charnières» (ONERA)
 - Suppression de la limite d'âge pour l'accès aux postes d'encadrement par «voie rapide» (SNCF)



Mieux repérer les potentiels féminins

- Branche des Télécom :
 - « Afin de faciliter un équilibrage des candidatures d'hommes et de femmes sur les postes à responsabilité, [...] démarches de **repérage et d'accompagnement** des parcours de "potentiels" féminins, fondées sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la qualité professionnelle, tout en respectant des critères de détection, d'évaluation et d'orientation professionnelles de même nature pour les femmes et les hommes »
- STMicroelectronics :
 - « dans le processus de «People Review» seront **examinées systématiquement** avec les managers les évolutions des femmes de l'organisation depuis la précédente revue.»



Plutôt les plafonds et les murs de verre...

- Une prise de conscience d'un plafond qui est en fait à 2 niveaux :
 - Accès aux fonctions de direction pour les cadres
 - Mais aussi passage cadre ou **agent de maîtrise** ou accès aux plus **hauts échelons de classification** pour les employées et ouvrières
- Les entreprises à filière technique évoquent la nécessité de passerelles entre métiers administratifs et techniques
 - Voir par exemple l'accord RTE
 - Adia précise l'existence d'un «mur de verre» entre des filières métiers masculinisés ou féminisés **et** n'ayant pas en réalité le même accès aux postes de direction
- Voir aussi dans le répertoire ORSE la fiche 11 «dirigeants et hauts potentiels». L'expression «parois de verre» est attribuée à l'OIT dans un rapport de 1997 (cf bibliographie)



Le plafond cadre et direction

- Un statut moins féminisé, malgré des progrès importants depuis 30 ans
- Un statut dans lequel l'évolution est souvent liée au diplôme d'ingénieur – ce qui est accentué par le fait que beaucoup d'accords sont signés dans des entreprises industrielles et techniques :
 - Source = 18ème rapport annuel (2007) du CNISF (Conseil National des Ingénieurs et Scientifiques de France) :
 - **10%** des ingénieurs en exercice le sont devenus en cours de vie professionnelle
 - Les femmes représentent 16% (CNISF) des ingénieurs en activité : **3,3%** des ingénieurs sont à temps partiel mais **13,3%** des femmes ingénieurs
- L'importance du critère de temps de présence, traditionnel en France, reste un réel obstacle aux carrières féminines :
 - Quelques accords mentionnent ainsi que la « présence tardive systématique » n'est pas un critère d'évaluation (Sanofi-Aventis groupe)



Le plafond pour les employées et les ouvrières

- Des **secteurs** importants d'emplois des femmes ne sont pas encore couverts par des accords :

Services à la personne
Assistant-es maternel-les env. 400 000
Santé
Commerce de détail
Secteur public et en particulier collectivités territoriales 60% de femmes dans l'effectif mais 16% dans les emplois supérieurs

- Ou des **métiers** comme celui de secrétaires (sauf dans des accords comme Aéroports de Paris, Darty, Schneider Electric) qui seraient environ 700 000.

Le plafond pour les employées et les ouvrières

- L'évolution de carrière des employées et ouvrières n'est qu'ébauchée...
 - Elle apparaît notamment dans la seconde génération d'accords (Air France 2006), la mixité étant recherchée sur l'ensemble de la ligne hiérarchique
 - Avec des mesures d'accompagnement possible des femmes (Areva NC), potentiellement appliquées aux employées et ouvrières

La mobilité géographique

Le travail du conjoint commence à être reconnu comme frein à la mobilité géographique et pris en compte

- | | | |
|------------------------------------|---|--|
| Legrand | ➔ | partenariats Boutiques de l'emploi, réseaux professionnels, cabinets de relocation |
| Assedic Auvergne, JTKET, Michelin | ➔ | clause d'aide à la recherche d'emploi du conjoint en cas de mobilité géographique du salarié |
| BNP, Michelin, Radio-France | ➔ | couples salariés |
| Radio France et France Télévisions | ➔ | congé sans solde de 2 ans en cas de mobilité géographique du conjoint (salarié ou non de RF ou FT) |



La mobilité du conjoint en chiffres

Champ = 51 accords – période 2005-2008

Tous types de mesures abordant

La mobilité du conjoint
(parfois restreint à son appartenance à l'entreprise)

21%

Vers une remise en cause du modèle d'évolution de carrière des cadres ?

- De nouvelles approches de carrière sans mobilité géographique systématique :
 - Crédit du Nord : «réduire l'impact de cette moindre mobilité des femmes [...] en permettant d'inscrire leur développement de carrière jusqu'à des niveaux élevés de responsabilité dans un cadre territorial plus limité que le périmètre global de l'Entreprise»
- Ce qui montre une évolution culturelle majeure face à l'obligation de mobilité nationale voire internationale comme élément incontournable d'une carrière
 - Bien que de nombreux accords disposent que la mobilité soit accessible aux femmes comme aux hommes



2

Evolution de carrière :

2.2 Formation



Des évolutions sur l'accès à la formation

- La moindre utilisation de la formation par les femmes est bien identifiée par tous
- La comparaison du contenu des formations suivies est encore en cours
 - Les femmes suivraient moins de formations qualifiantes ou débouchant sur des promotions
- Les obstacles comme les déplacements et les horaires de formation sont également identifiés, avec des mesures pour les contourner :
 - Compensation financière pour la garde des enfants ou les déplacements prévue dans la loi du 23 mars 2006
 - *Point de vigilance* : encore faut-il oser la demander ou pouvoir la justifier (aide familiale ou amicale non facturée)
 - Horaires des formations (ex : Assedic Auvergne fin des formations au plus tard à 17h)
 - Déplacements des formateurs au lieu des stagiaires



... et des innovations sur le contenu des formations

- Exemples
 - RTE : « Les concepteurs d'actions de formation seront très attentifs à ce que les objectifs de formation et le contenu pédagogique de l'action n'introduisent aucun stéréotype à caractère sexiste »
 - SNCF : accord particulièrement attentif aux stéréotypes, préjugés et relations F/H dans les équipes de travail
- Presque tous les accords prévoient des formations spécifiques sur le thème de l'égalité et de l'accord correspondant :
 - Étendues parfois aux IRP et aux OS (Air France 2006, EDF, Assedic,...)
 - Certains accords prévoient d'intégrer l'égalité professionnelle dans les formations managériales (branche Banques, Axa,...) ou dans les habilitations des personnels RH (SCNF)



Une timide entrée de la Formation Ouvverte et à Distance (FOAD)

- La FOAD est mentionnée dans plusieurs accords comme solution au déficit de formation des femmes avec une volonté générale de développement :
 - Dispositif de formation pour le métier de conseiller de patrimoine au Crédit du Nord en 2002
 - STMicroelectronics « les communautés ouvertes d'échange seront encouragées...pour développer le partage d'expérience, le conseil,...»
 - La FOAD est une priorité, selon les possibilités, à la SNCF



Les évolutions en matière de formation

- Une offre abondante en bureautique, informatique, langues, développement personnel, management de niveau cadres, gestion
 - Une offre abondante pour les cadres ou les employés de bureau
- *Point de vigilance* : l'offre de formation est encore à développer pour certains métiers ou certaines catégories professionnelles

Formation et mixité des emplois : quelques exemples

- **Schneider Electric** : proposition d'un cursus de formation qualifiant et/ou diplômant pour 200 ouvrières volontaires sur 3 ans – pour pallier au déficit de formation de cette catégorie, en plus de l'engagement d'accès égal aux formations
- **UIMM** : encouragement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation permettant à des femmes d'obtenir un Master ou un Doctorat



2

Evolution de carrière :

2.3 Les femmes seniors



Les femmes seniors

- Elles commencent à être prises en compte :
comme senior ou spécifiquement comme femme et senior
- **45 ans** un âge identifié comme critique – ou bien
20 ans d'activité professionnelle
 - Aéroports de Paris : étude en cours sur les parcours des femmes de plus de 45 ans pour identifier les moments-clé
 - American Express : accès prioritaire à la formation des femmes et des hommes de plus de 45 ans ou plus de 20 ans d'ancienneté
 - ONERA : examen de tous les dossiers individuels des femmes de plus de 45 ans dans l'année qui suit l'accord ; indicateur de comparaison de rémunération H/F différenciant + et – de 45 ans.

Autres exemples de mesures pour les femmes seniors

- Branche Travail Temporaire (personnel permanent) : entretien 2ème partie de carrière tous les 5 ans à partir de 45 ans. Appel conseil extérieur possible pour petites entreprises. Bilan de compétences (45 ans ou 20 ans d'activité professionnelle).
- BNP : entretiens de carrière pour les femmes de + 15 à 20 ans activité professionnelle (dans ou hors Paribas) pour permettre développement d'une deuxième partie de carrière
- SNCF : lien avec l'accord formation professionnelle pour le bilan à mi carrière
- Société Générale : examen des dossiers des femmes de + 45 ans ayant au moins 1 enfant

Des études de parcours ou pour des métiers spécifiques très féminisés

- **PSA** : étude (contrat CIFRE) sur l'évolution de carrière des femmes
- **Aéroports de Paris** : constat des mutations profondes du métier de secrétaire lié à une très forte féminisation ==> engager un processus d'évolution des fonctions de secrétaire pour proposer des perspectives de déroulement de carrière.
- **Schneider Electric** : cursus formation technique sur 3 ans pour 50 volontaires des métiers de secrétaires ; évolution professionnelle sur 18 mois pour BTS secrétariat
- **Blédina (Danone)** : suivi annuel de 2 échantillons de femmes "ouvriers" et "managers" pour analyser la dynamique de carrière
- **Air France** : adhésion au projet européen Equallité



Quelles sont les spécificités des femmes seniors ?

- Les femmes seniors assurent plus souvent des charges de famille que les hommes seniors
- Le manque de dispositions pour la prise en charge des parents âgés («filialité»), en regard des progrès pour les femmes enceintes et les parents en général, reste un risque important pour l'évolution professionnelle des femmes seniors
- Ce risque ne semble pas encore perçu ou pris en compte.
- La seule déclinaison existante est le nouveau congé de solidarité familiale



Les mesures concernant les évolutions de carrière en chiffres

Champ = 51 accords – période 2005-2008

Tous types de mesures concernant la formation
(au-delà d'une déclaration de principe d'égal accès)

70%

Des mesures spécifiques ou envisagées
concernant un éventuel rattrapage d'écart salarial

57%

Le mot parcours dans le texte de l'accord

47%

La mention de mesures pour les femmes de «+45
ans» ou «+20 ans d'activité»

11%

3

L'égalité des rémunérations



La rémunération reste un sujet difficile...

- Des déclarations de principe rappelant « salaire égal pour un travail de valeur égale »
- Des définitions précises : de la rémunération, de travail de valeur égale, etc...
- Le constat qu'il y a la plupart du temps des écarts en défaveur des femmes – et parfois une concentration des inégalités salariales sur les femmes les plus âgées (CCAS EDF)
- Et qu'une cause majeure en est la moindre proportion de femmes parmi les cadres et dirigeants ou dans les échelons supérieurs (cas des employées et ouvrières)
 - Ou la moindre ancienneté de la population féminine récente (entreprises à métiers techniques masculinisés)

La formulation de l'égalité salariale reste à la fois délicate et précise

- Exemple de formulation :
 - Branche Caisse d'Epargne : « l'égalité salariale s'applique entre salariés occupant un **même** emploi et ayant une ancienneté **équivalente**, compétence professionnelle **similaire** (diplôme et /ou expérience et/ou formation interne) et parcours professionnel **comparable** ; elle vise le salaire de **base** »
- *Point de vigilance : les notions employées sont multiples, avec des conséquences importantes - âge, ancienneté, moyenne ou médiane, métier ou emploi ou catégorie professionnelle...*

Le manque de diffusion des études de niveau micro-économique

- Les Observatoires Métiers des branches réalisent des études
 - Point de vigilance : les méthodologies seront-elles accessibles pour diffuser les bonnes pratiques ?
- Par exemple, l'UIMM a présélectionné des experts et prévu une étude quantitative à grande échelle (40 000 salariés) puis une 2ème phase qualitative



Pour parvenir à l'égalité de rémunération

- La loi sur l'égalité salariale de mars 2006 fixe une échéance en 2010 de négociation d'accords et de mesures en vue d'assurer l'égalité
- Deux types de mesures cohabitent :
 - Préventif : mesures pour éviter de futurs écarts,
 - comme par exemple la neutralisation du congé maternité dans son effet antérieurement négatif sur l'évolution de salaires des femmes par rapport aux hommes
 - Curatif : mesures de « rattrapage » des écarts de salaire injustifiés
 - *Point de vigilance : l'évaluation objective et partagée de «l'injustifié»*



Les mesures préventives

- Les accords postérieurs à la loi du 23 mars 2006 ont entériné le principe de neutraliser l'effet du congé de maternité ou adoption dans l'évolution de la rémunération :
 - Augmentations générales garanties
 - Règles garantissant une augmentation individuelle
 - Objectifs annuels revus
- Le cas du congé parental – étant donné sa durée jusqu'à 3 ans – est plus variable : garantie partielle ou totale selon les cas.



Les mesures correctives

- Les formules de rattrapage équitables sont à inventer :
 - L'accord CCAS (EDF) communique sa méthode d'attribution de près de 600 avancements en 4 ans pour compenser les écarts injustifiés
- Plusieurs accords mentionnent les critères de comparaison utilisés et des budgets de rattrapage identifiés
 - Par exemple : Biomérieux depuis 2 accords, Areva NC, Sanofi Aventis (garantie centralisée d'un pourcentage équivalent à la répartition F/H dans l'effectif des augmentations individuelles et dans l'accroissement de la masse salariale)

Eléments complémentaires dans les accords



Des accords égalité en lien avec d'autres accords signés sur :

- Le temps de travail et en particulier le temps partiel
- La mobilité
- La GPEC
- La diversité
- La formation professionnelle
- Le compte épargne temps

et un engagement fréquent de prendre en compte l'égalité dans les négociations et accords en cours et à venir : « approche intégrée ».



Le suivi des accords et de leurs résultats sont évoqués

- Les modalités de suivi des accords sont précisées dans chaque accord :
 - institution d'une commission de suivi interne
 - durée de validité de l'accord (3 ans pour les premiers signés, «indéterminée» de plus en plus souvent)
 - Branche LEEM (pharmacie) :
 - Commission de non-discrimination en cas de difficultés entre 1 salarié et son entreprise pour l'application de l'accord de branche
- Le contenu des travaux de ces commissions n'est pas précisé
- Les résultats des accords sont également plus difficiles à évaluer de l'extérieur

Les indicateurs de suivi existent

- Les indicateurs sont indiqués soit en annexe soit dans chaque article à la rubrique concernée :
 - Indicateurs du RSC
 - Indicateurs spécifiques à l'activité ou aux problématiques identifiées par l'entreprise ou la branche
 - Branche IEG : tous les indicateurs des bilans quantitatifs de la branche devront être sexués



L' « automatisation » reste à construire

- Les outils nécessaires à la collecte et au suivi de ces données sont parfois mentionnés :
 - SNCF : mission spécifique de conception d'un outil de chiffrage des taux de candidatures féminines reçues par métier
 - Air France (2006) :
 - Précisé objectif par objectif, indiquant par là même le haut niveau d'appropriation au sein de l'entreprise de la question de l'égalité depuis la signature du 1er accord
 - Tiré du travail de diagnostic réalisé lors du 1er accord => très adapté aux spécificités de l'entreprise
- *Point de vigilance* : l'adaptation des SIRH pour automatiser la collecte des indicateurs reste à valider

La mixité des I.R.P.

- Presque tous les accords prévoient une vigilance ou des progrès à réaliser pour une plus grande mixité des **I**nstitutions **R**éprésentatives du **P**ersonnel
- Il est prévu par certaines commissions égalité ou de suivi qu'elles doivent obligatoirement comprendre des femmes (entreprises à effectif majoritairement masculin)
- A l'inverse, certaines commissions ne comprennent que des femmes.
 - La formulation de la composition pourrait parler de mixité ou de répartition entre les sexes
 - voir par exemple la définition de jurys comprenant 30% au moins du sexe minoritaire
 - Air France 2006 : engagement des Organisations Syndicales à favoriser la mixité dans les listes présentées aux élections des IRP avec mise à disposition de statistiques et d'accompagnement des commissions égalité



Le sexe des signataires

Bilan chiffré

Accords d'entreprise	Signataires hommes	Signataires Femmes	Total	% femmes
46 (*)	169	63	229	27,5%

(*) nom et sexe des signataires identifiés

N.B. Il peut y avoir plusieurs signataires pour une même organisation

La proportion est légèrement différente entre direction et syndicats :

→ 19% pour la direction

→ de 24 à 33 % pour les syndicats – les écarts entre eux n'étant pas significatifs sur l'échantillon considéré

- Parfois un décalage entre l'objectif annoncé de féminisation de l'encadrement et un taux de 100% de signataires masculins
- Michelin : chaque organisation signataire est représentée par un binôme femme / homme : direction, CFDT, CFE-CGC, CFTC et Sud.

Les perspectives : et après...



Des enseignements

- Malgré une relative « uniformisation » des accords signés, quelques tendances clés :
 - Des accords marqués par la **féminisation des métiers dits masculinisés**, conditionnant l'ensemble des objectifs et actions
 - Des accords marqués par **la lutte contre les stéréotypes**
 - La prégnance des questions de congés de parentalité et des contraintes liées aux enfants
 - Question qui concerne encore, de fait, prioritairement les **femmes** (versus une approche pourtant qualifiée de **parentalité**)
 - En omettant les problématiques croissantes de prise en charge des **ascendants**
- **Conditions de travail** : une approche encore limitée, et surtout réservée à la féminisation des métiers techniques
- Le **croisement âge/sex**e est encore marginalement pris en compte, tout comme la santé au travail...



Les perspectives : une 4ème période ?

- Le décalage entre la **population active féminine** et la **population de salariées concernées par un accord de branche ou d'entreprise** justifie la nécessité d'étendre la démarche à d'autres secteurs et d'autres métiers, ainsi qu'aux différentes fonctions publiques
- La prise en compte grandissante de la **Responsabilité Sociétale d'Entreprise** et du **Développement Durable** élargit le périmètre d'intervention et d'influence des grandes entreprises et ouvre des perspectives d'évolution en matière d'égalité professionnelle



Vers une prise en compte transversale des populations

- Au travers des accords visant la gestion prévisionnelle (GPEC) (*)
- Par le biais des préoccupations de lutte contre les discriminations
- En illustration des problématiques de préservation de la santé au travail
- Au premier plan des projets de promotion de la Diversité...

() L'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail préconise d'inclure dans les négociations GPEC la mixité et l'égalité professionnelle*



Bibliographie et liens utiles



Documents disponibles (1/2)

- Document pour la conférence tripartite égalité professionnelle et égalité salariale de novembre 2007 – publié en juillet 2007
 - L'annexe 4 comprend une analyse d'accords sous l'angle spécifique de la rémunération : Axa, CNCE, Crédit Mutuel Océan, EDF, HSBC, Schneider, Société Générale, Thalès
 - L'annexe 5 dresse un état des lieux de la négociation sur l'égalité de rémunération par branche professionnelle
- La contribution des femmes à la performance, une revue de la littérature – Sophie Landrieux-Kartochian - étude DARES - octobre 2004



Documents disponibles (2/2)

- Analyse réalisée par J. Laufer et R. Silvera dans le cadre du projet Timetis (association Emergences – programme Equal du FSE) - 2005
 - Analyse de 40 accords d'égalité disponibles à cette date dont 3 de branches : IEG, LEEM, Tuiles et Briques
 - Les grandes rubriques apparaissent : recrutement, évolution professionnelle, rémunération, formation, équilibre vie familiale / vie professionnelle
 - Etude de cas sur 5 organisations : Air France, Ixis, Eaux de Paris, EDF-GDF et RATP.
- Répertoire de pratiques d'égalité professionnelle – ORSE pour le Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle – septembre 2004



Liens utiles

- Service Droits des Femmes :
www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite
- DARES :
www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/
- Textes des accords d'égalité publiés— site géré par l'ORSE :
www.egaliteprofessionnelle.org
- Analyse J Laufer – R Silvera dans le cadre du projet Timetis de l'association Emergences :www.emergences.fr
- Nouveau Rapport de Situation Comparée: guide de réalisation:
www.travail-solidarite.gouv.fr/dossiers/gestion-ressources-humaines/egalite-professionnelle/rapport-situation-comparee/rapport-situation-comparee.html



Les accords cités

- 9 Branches (sur 15 étudiés) :
 - ANI
 - Banques
 - Caisses d'Epargne
 - IEG
 - LEEM (pharmacie)
 - Pharmacie (PME – vétérinaire)
 - Télécom
 - Travail Temporaire (permanents)
 - UIMM
- Entreprises : 33 sur 62 étudiés (*nbre accords*)
 - Adia, AdP (2), Air France (2), Areva (2), Assedic, Axa, BETC Euro RSCG, Biomérieux (2), Bledina, BNP Paribas (3), CCAS(EDF), Crédit du Nord, EADS (2), EDF (2), Eurodisney, Francetélévisions, IBM, JTEKT, La Poste (2), Legrand, Michelin, Onera, Orange, PSA (2), RadioFrance, RATP (2); RTE, SanofiAventis (2), Schneider Electric, SNCF, Société Générale, Sonacotra, STMicroelectronics