

# Les enjeux de la négociation de l'égalité professionnelle

**Rachel Silvera**

**Second forum du dialogue social sur l'égalité professionnelle en Seine Maritime**

**Université de Rouen**

**12 décembre 2019**

# Une obligation de négocier l'égalité encore récente

- **Loi Génisson 2001** : obligation de négocier spécifiquement l'égalité et de l'intégrer aux autres domaines
- **Loi 2006** : « supprimer » les écarts de rémunération (?) : thème obligatoire
- **Décret 2011** : introduction de sanctions en cas de non négociation d'accords ou de plan d'action unilatéral
- **Loi 2014** : obligation de négocier l'égalité dans les classifications
  
- Malgré ces contraintes,
  - **près de 60% des entreprises n'ont pas d'accord ou de plan** (seulement 9% des grandes et 65% des 50 à 300)
  - **0,2% des entreprises ont été sanctionnées...** (en 2016, dernières données disponibles DGT).
- Refonte du RSC dans la BDES, égalité pro avec la QVT, ordonnances Travail...  
= complexification de la négociation

# 1. Le type de motivations à l'origine de l'accord

Depuis les années 2000, études +J. Laufer puis M. Barbier et récemment étude Dares 2018 (pilotée par S. Pochic), 4 motivations à l'origine de l'accord qui déterminent sa qualité :

- Simple **respect du droit** = risque de « coquille vide », accord papier (copier-coller fréquents)
- **Business case**: pénuries de certains profils, problème de turn-over, d'absentéisme... ou même **recherche de performance**
- Image de marque – **communication - RSE**
- Amélioration du **dialogue social**

**Si l'accord ne fait que respecter la loi *a minima*, difficile d'avoir un accord de qualité**

## 2. La qualité du diagnostic et des données statistiques

- Plus les données sont construites, claires, **partagées** avec les Organisations syndicales (OS), plus l'accord sera efficace
- Objectifs chiffrés - actions ciblées et mesurables (même sur des dimensions qualitatives par ex : places en crèches; indicateurs sur les violences ....)
- **Mais bien souvent pas de chiffrage** (38% des cas selon l'étude Dares 2018)
- **Problème des études économétriques**: on raisonne sur le « toutes choses égales par ailleurs » et pas sur le reste... et/ou on estime que des écarts parfois importants sont « acceptables (5 ou même 10%!).

### 3. Le contenu de l'accord

- Plus souvent : **articulation des temps** (et même mesures à l'égard des pères); **mixité à l'embauche** et **promotion** pour certaines catégories (plutôt qualifiées).
- Peu de mesures réelles sur **la rémunération** (alors que domaine obligatoire) ou sur des thèmes plus larges: **précarité, temps partiel et surtout : rien sur revalorisation des emplois à prédominance féminine et évaluation des emplois non discriminante**

 Risque d'une **égalité « élitiste »** (cf. Pochic ) : mesures favorables en priorité aux femmes cadres

 **Objectif mixité** plutôt que l'égalité

## 4. Moyens financiers alloués à l'accord

- **Biais important** : grandes entreprises, en « bonne santé » ou dans un secteur peu concurrentiel ont plus de chance d'avoir des moyens et d'obtenir un accord de qualité
- Majorité des accords : **Egalité à bas coût**...mesures peu coûteuses, symboliques.
- Par ex, selon étude Dares 2018 : seuls 13% des accords de l'échantillon représentatif ont **une enveloppe de rattrapage salarial**

# 5. « Gouvernance » de l'accord – suivi et évaluation

- **Représentation des femmes** dans la négociation (côté OS et direction)
- Représentation des cadres/**non cadres** (éviter égalité « élitiste »)
- **Climat social et implication des OS** : propositions co-élaborées ?  
Mais souvent divisions syndicales, restrictions fortes des entreprises en temps et informations
- **Peu d'évaluation réelle** des mesures et peu d'implication syndicale dans le suivi de l'accord

## 6. Existence d'un « éco-système de l'égalité » (Dares 2018)

- **Inspection du travail** : pas seulement contrôle, rôle de conseil
- **Accord de branche**
- **Fédérations patronales et syndicales** (formations, guides, suivi...) et forces syndicales internes
- **Experts** Ce-Chsct ou externes (Aract, Apec...)
- **Rôle du territoire** (acteurs institutionnels) pour les PME notamment
- **Rôle des Réseaux de femmes?**



# En conclusion

Pas de critères objectivables et uniformes pour déterminer la qualité des accords mais plusieurs facteurs :

- **la loi est insuffisante mais c'est 1 première étape. Aller vers des obligations de résultats** et pas seulement de moyens sera(it) décisif : **quid de l'index égalité?** Risque de substitution à la négo en cas de « bon index »?
- **Implication des acteurs/trices de l'entreprise** incontournable (formations systématique, capacité d'expertise...) et des salariées elles-mêmes pour établir le bon diagnostic et les mesures adaptées
- **Allouer des moyens réels à l'égalité et prévoir des aides notamment PME et secteurs très féminisés**