

# Comment juger de la qualité d'un accord égalité professionnelle?

Introduction de Rachel Silvera

Journée d'étude – 1<sup>er</sup> juin 2018

Peut-on réduire les inégalités  
professionnelles femmes-hommes par la  
négociation collective?

Le Mans Université

# 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), il existe différentes motivations à l'origine de l'accord qui déterminent sa qualité :

- \* Simple **respect du droit** = risque de « coquille vide », d'accord papier (copier-coller fréquents)
- \* **Business case**: pénuries de certains profils, problème de turn-over... 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, revalorisation des emplois à prédominance féminine temps partiel)
- ➔ 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

## 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 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 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
- \* **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**