

Session Flash - Nouvelle-Aquitaine

17 juin 2024

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : MALGRÉ LES RÉFORMES ET DE NOMBREUX ACCORDS COLLECTIFS, DES ENTRAVES PERSISTANTES

Enjeux :

Dans le cadre du Plan National pour l'égalité professionnelle, la DREETS Nouvelle Aquitaine s'est particulièrement mobilisé au niveau régional à travers différents travaux et la création de ressources à destination des agents de l'inspection et des entreprises.

Les constats partagés en atelier rappellent que l'importance d'évaluer non seulement la quantité d'accords signés mais également la qualité des dispositions inscrites dans ces accords. Sur les neuf sujets ouverts à la négociation¹, trois font l'objet d'une majorité de mesures dans les accords : rémunération, recrutement et formation. Ces limites conduisent à un constat d'une forme de « standardisation » des accords et ne permettent pas d'aborder des thématiques qui pourtant pourraient participer activement à des pratiques et des situations moins inégalitaires.

La mise en œuvre de l'index sur l'égalité professionnelle ne semble pas, à ce jour, s'être accompagnée d'une évolution sur ces pratiques.

La qualité des négociations sur l'égalité professionnelle apparaît également limitée par les difficultés liées à la qualité des données disponibles qui servent de base à la négociation et qui ne permettent pas de cerner certains facteurs d'inégalité (notamment en lien avec les questions de santé et de conditions de travail, d'exposition à la pénibilité, ou encore de statuts d'emploi etc.). L'enrichissement de ces données passe notamment la mobilisation d'approches complémentaires qui permettent d'aborder l'égalité – ou les inégalités – sous différents angles et à partir de différentes problématiques. Mais cela peut également mener à reconsidérer la mesure de la valeur du travail selon le genre.²

¹ Selon l'article R.2242-2 du code du travail, les thématiques sont à : « embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. »

² Lemièrre, Séverine, et Rachel Silvera. « Reconnaître le travail pour l'égalité salariale entre femmes et hommes. Le cas des sages-femmes », in Bruno Palier éd., *Que sait-on du travail ?* Presses de Sciences Po, 2023, pp. 408-423.

De telles évolutions invitent à questionner les approches de l'égalité professionnelle et à envisager d'articuler différentes problématiques, notamment issus d'attentes sociales nouvelles en matière de lutte contre les inégalités (prévention des violences sexistes et sexuelles, y compris conjugales). Cela permettra de dépasser le cadre limité de la « mixité » au-delà d'une opposition femme-homme ». Ces sujets doivent s'accompagner d'une acculturation des acteurs afin de pleinement saisir les différents facteurs de discrimination et d'inégalités et de concevoir des évolutions des conditions de travail et d'emploi bénéfiques pour tout·e·s. Cette dynamique est déjà portée par l'obligation d'évaluation des risques professionnels selon le genre.

Horizon(s) :

A l'issue des échanges, l'ambition est d'améliorer le contenu des accords (au-delà du minimum légal) et la qualité de la négociation. Cela passe notamment par la montée en compétence des parties négociatrices (mieux formées et informées) sur l'ensemble des dimensions que recouvrent l'égalité professionnelle. Cela passe aussi par l'anticipation du coût que représente nécessairement de telles démarches.

La qualité des accords et de la négociation se joue dès les travaux préparatoires de construction et d'analyse des données. Le diagnostic partagé apparaît dès lors comme une étape importante tant pour la compréhension des inégalités que pour que la mobilisation des acteurs de la négociation sur le sujet.

Freins :

Depuis les premières mesures en 1972 portant sur « à travail de valeur égale, salaire égal », les limites à la qualité des accords et des négociations sont en grande partie connues, mais elles s'actualisent avec les évolutions législatives (Index) et les pratiques récentes (les accords récents).

La qualité des données disponibles (notamment la BDES ?) pour mettre en lumière les situations d'inégalités constitue un premier obstacle à la négociation d'accord innovants.

Nous avons également souligné l'incompressible décalage entre les attentes sociales sur ce sujet, les pratiques réelles en entreprise et la norme que vient poser le cadre réglementaire. Mais ces difficultés de l'effectivité de la règle de droit sont également à mettre en perspective avec les moyens limités dont disposent les acteurs pour agir ou se former sur le sujet de l'égalité professionnelle, ou plus largement des inégalités. Pour les acteurs en charge du contrôle comme du côté des OS et OP, ce sujet est mis en concurrence avec de nombreux autres, ce qui aboutit à en reporter une prise en charge réelle.

Ressources :

Le cadre juridique apparaît, malgré ses limites, comme une ressource essentielle pour inciter ou contraindre les acteurs à négocier et à faire évoluer les pratiques. Dans cette optique, il est intéressant d'anticiper la transposition à venir de la directive européenne 2006/54 « relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité

des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ». Cette directive amène à reconsidérer les données disponibles sur les inégalités de salaire et de situation.

Le rôle de l'Inspection du travail est également à considérer comme une ressource potentielle pour renforcer la qualité des accords et des négociations. Si elle dispose de moyens limités, l'inspection joue un rôle de conseil et de contrôle aux parties qui négocient. A ce titre, elle peut aider à enrichir les contenus des accords en facilitant la négociation sur des sujets moins « classiques » ou des pratiques innovantes. L'expérience de la campagne 2023-24 permet d'en illustrer certains résultats.

Les actions de sensibilisation et de formation des acteurs de la négociation portent leurs fruits. Des expérimentations sont en cours. Les exemples de réussite d'entreprise partagés dans des actions sur les territoires (cf Actions Medef NA) s'inscrivent dans cette dynamique. Il s'agit de montrer comment des négociations de qualité sur l'égalité professionnelle permet de répondre aux enjeux des entreprises, en particulier aujourd'hui sur l'attractivité et la fidélisation des salarié·e·s dans des secteurs en tension.

Jalons :

L'atelier a rappelé à la fois l'ancienneté du sujet, et son actualité toujours plus présente. Des pistes d'actions se dégagent qui visent non seulement à nourrir le fond des accords qu'à soutenir les acteurs de la négociation.

Pour les DREETS :

Pour la Nouvelle-Aquitaine, les ambitions sur la thématique de l'égalité professionnelle s'inscrivent tout d'abord dans la continuité et l'exploitation des démarches menées actuellement auprès des services d'inspection et auprès des entreprises. Il s'agit ainsi de poursuivre de manière systématique la diffusion des référentiels et des outils d'aide au contrôle et les guides de bonnes pratiques auprès des entreprises (Comptrasec). L'action de la DREETS passe aussi par l'animation du dialogue social territoriale sur le sujet, en particulier au sein de la CPRIA.

Les actions menées par la DREETS gagneraient aussi à associer plus directement des partenaires en mesure d'ouvrir les perspectives sur des enjeux complémentaires (droits, VSS, santé et conditions de travail, prévention des risques, etc.) : Carsat, Délégation Départementale aux Droits des Femmes, service de prévention et de santé au travail, Aract.

Les partenaires sociaux : OS et OP

Du côté des organisations syndicales et patronales, le premier niveau d'action vise la montée en compétences des acteurs sur le sujet. L'objectif est tout d'abord de

pouvoir sensibiliser sur les enjeux de l'égalité professionnelle à l'aune des besoins des entreprises (notamment d'attractivité et conditions de travail) et des salariés (défense des droits, santé).

Ce travail de sensibilisation passe notamment par le partage de pratiques et la communication sur des exemples selon les secteurs, les métiers, les contraintes. L'action des branches pourra s'inscrire dans ces actions en informant sur les spécificités sectorielles.

A l'instar des actions DREETS, la mobilisation de partenaires spécialisés pourra permettre de soutenir des actions spécifiques menées de manière paritaire. Cela peut ainsi être le cas d'accompagnement individuel d'entreprise pour faire évoluer à la fois les mesures inscrites dans les accords et les pratiques de négociation.