

## **Bilan quantitatif et qualitatif des accords Egalité Professionnelle signés dans les entreprises et les branches professionnelles (mars 2009)**

### **Introduction : Une obligation légale de négocier sur l'égalité professionnelle**

Dans le cadre des lois du 9 mai 2001 et du 23 mars 2006, il est prévu :

- **une négociation spécifique**

Les textes prévoient une obligation de négociation spécifique et transversale sur l'égalité professionnelle :

- au sein de l'entreprise, annuellement
- au niveau de la branche, tous les trois ans

- **une négociation intégrée**

Les partenaires sociaux doivent prendre en compte l'égalité professionnelle :

- dans le cadre de l'ensemble des négociations annuelles obligatoires (durée et organisation du temps de travail, formation,...)
- lors de la négociation annuelle portant sur les salaires.

Ce dispositif est complété par la loi du 23 mars 2006 qui impose une négociation annuelle pour définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

L'étude publiée par l'ORSE s'est intéressée aux accords d'entreprise et de branche consacrés exclusivement aux questions d'égalité professionnelle.

De manière ponctuelle, ont été référencés quelques accords qui abordent d'autres thématiques liées à la diversité, aux origines, à l'âge, au handicap.

### **1. Accords d'entreprises et de branches consacrés entièrement aux questions d'égalité professionnelle**

#### **1.1. Accords de branche**

35 branches professionnelles ont signé un accord dédié aux questions d'égalité professionnelle depuis 2002.

De 2002 à 2007, 16 branches ont négocié un accord.

En 2008, 19 nouveaux accords ont été signés, notamment dans des secteurs importants (chimie, grande distribution, assurance).

<i>Branches</i>	<i>Date de signature</i>	<i>Accord publié sur site *</i>
Industries des Tuiles et Briques	29 avril 2002	oui
Industries gazière et électrique-IEG	5 mars 2004 15 février 2007 24 avril 2008	oui
Caisse Nationale des Caisses d'Epargne	25 juin 2004 23 novembre 2007	oui
Entreprises du médicament-LEEM	12 juillet 2004	oui
Crédit Agricole	27 octobre 2004	oui
Répartition pharmaceutique	9 février 2005	oui
Télécommunications	23 septembre 2005	oui
Banques	15 novembre 2006	oui
Travail Temporaire - permanents	16 mars 2007	oui
Crédit Mutuel	21 mars 2007	oui
Union des Industries et Métiers de la Métallurgie	19 juin 2007	oui
Verre mécanique	11 octobre 2007	
Pharmacie	16 octobre 2007	
Distributeurs conseils hors domicile	11 Décembre 2007	oui
Mutualité Sociale Agricole (MSA)	13 Décembre 2007	oui
Personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires	20 Décembre 2007	
Quincaillerie commerce	5 février 2008	oui
Transport aérien	18 mars 2008	oui
Textile	15 avril 2008	
Activités postales	9 Juillet 2008	oui
Assainissement et maintenance industrielle	29 Février 2008	oui
Horlogerie, bijouterie commerce	20 mars 2008	oui
Bureaux d'étude et sociétés conseils (Syntec)	24 avril 2008	oui
Fabrication de l'ameublement	29 avril 2008	oui
Chimie	12 juin 2008	oui
Fédération Commerce et Distribution	12 juin 2008	oui
Caoutchouc	12 juin 2008	oui
Chaussure	1 <sup>er</sup> juillet 2008	oui
Matériel agricole	4 juillet 2008	oui
Blanchisserie	16 juillet 2008	oui
Pompes funèbres	25 septembre 2008	oui
Commerce articles sports et équipement loisirs	22 octobre 2008	oui
Agences générales d'assurances	18 novembre 2008	oui
Sociétés d'assurance	19 décembre 2008	oui
Publicité	18 décembre 2008	oui

\* : site dédié : [www.egaliteprofessionnelle.org](http://www.egaliteprofessionnelle.org)

## 1.2 Accords d'entreprise

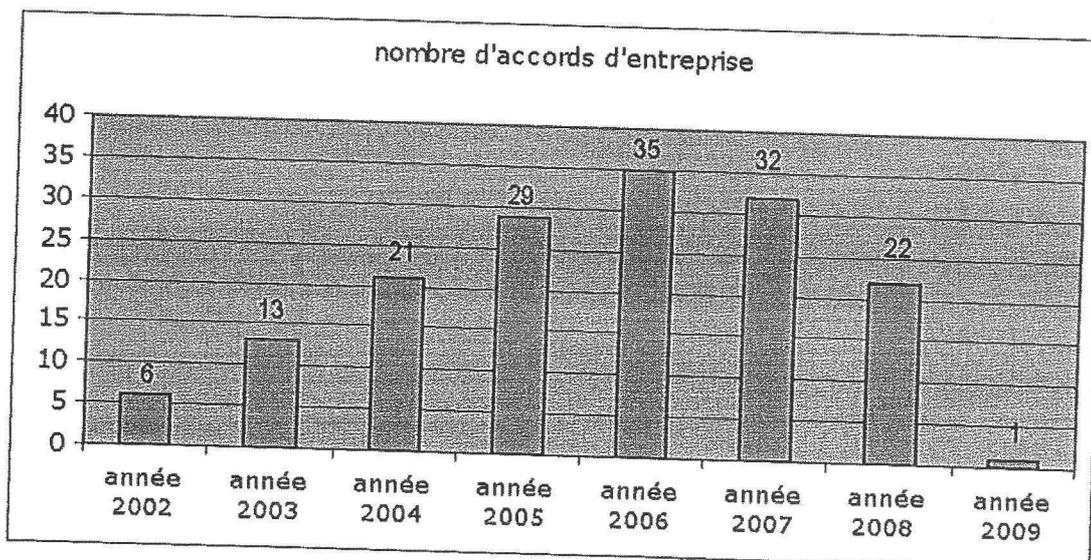
### 1.2.1 Nombre d'accords

L'ORSE a recensé 159 accords signés dans les entreprises depuis 2001.

Il est à noter que pour le décompte, n'ont pas été pris en compte des accords conclus par des filiales d'une même entreprise lorsqu'un accord groupe a été signé. C'est le cas notamment du groupe Thales où suite à l'accord cadre signé au sein du groupe en 2004, une vingtaine de filiales ont élaboré un plan d'actions avec les organisations syndicales. Idem à La Poste.

Dans d'autres entreprises, liberté a été laissée aux filiales de négocier (Sanofi-Aventis, Valéo, Snecma, Carrefour, LVMH).

### 1.2.2 Evolution par année



A compter de 2006, on voit apparaître les avenants, qui correspondent soit à des rajouts par rapports aux accords négociés antérieurement, soit à des renégociations rentrant dans la période triennale, puisque les accords égalité professionnelle ont une durée de vie légale de trois ans.

### 1.2.3 Analyse sectorielle

Sur les 159 accords :

- 22% provient du secteur **Banques et Assurance**, avec 35 accords
- vient ensuite le secteur des **Constructeurs (automobile, avion, ...)** et **équipementiers**, qui compte 28 accords pour 17.6% du total
- le secteur de l'**Energie** compte 22 accords pour 13.8% du total

Secteur d'activité	Total	%
<i>Banques et Assurance</i>	35	22,0
<i>Constructeurs (automobile, avion,...), équipementiers, accessoires</i>	28	17,6
<i>Energie</i>	22	13,8
<i>Etablissements publics et organismes sociaux</i>	13	8,2
<i>Agroalimentaire et boissons</i>	9	5,7
<i>Biens et services industriels</i>	7	4,4
<i>Transports</i>	7	4,4
<i>Poste et Télécoms</i>	6	3,8
<i>Santé</i>	6	3,8
<i>Communication, médias</i>	5	3,1
<i>Informatique</i>	5	3,1
<i>Ressources humaines</i>	5	3,1
<i>Grande distribution</i>	4	2,5
<i>Autres</i>	4	2,5
<i>Tourisme, loisirs</i>	3	1,9
	<b>159</b>	<b>100,0</b>

### 1.2.4. Analyse des sociétés cotées au CAC 40 et SBF 120

Il est difficile d'avoir une vision précise des effectifs couverts par les accords égalité professionnelle, mais nous pouvons tout de même préciser qu'à l'exception de 2 ou 3, aucune entreprise ne compte moins de 1.000 salariés.

#### 1.2.4.1 Sociétés du CAC 40

28 entreprises du CAC 40, soit 70 %, ont signé un accord Egalité Professionnelle (le pourcentage était de 60% en 2008), soit :

- au niveau mondial : Danone
- au niveau européen : Suez, Total
- au niveau France : Accor, Air France, AXA, BNP Paribas, Crédit Agricole, EADS, EDF, France Telecom, GDF, Michelin, Peugeot, Renault, Schneider, Sté Générale, STMicroelectronics
- ou pour certaines de leurs filiales : Carrefour, Vinci, Sanofi-Aventis, Vivendi, Bouygues, Alstom, LVMH et Veolia

Nom entreprise	Accord	Nom entreprise	Accord	Nom entreprise	Accord	Nom entreprise	Accord
Accor	oui	Carrefour	oui	Lagardère	non	Schneider Electric SA	oui
Air France - KLM	oui	Crédit Agricole (accord FNCA)	oui	L'Oréal	oui	Société Générale	oui
Air Liquide	non	Danone (accord mondial)	oui	LVMH	oui partiellement	ST Micro electronics	oui
Alcatel Lucent	non	Dexia	non	Michelin	oui	Suez (accord européen)	oui
Alstom	oui partiellement	EADS	oui	Pemod Ricard	non	Total (accord européen)	oui
Arceor Mittal	non	EDF	oui	Peugeot SA	oui	Unibail-Rodamco	non
AXA	oui	Essilor International	non	PPR	non	Vallourec	non
BNP Paribas	oui	France Telecom	oui	Renault	oui	Veolia Environnement	oui partiellement Clemessy Veolia Aquitaine Propreté
Bouygues	oui partiellement Bouygues Telecom Quille	GDF/Suez	oui	Saint-Gobain	non	Vinci	oui
Cap Gemini	non	Lafarge	non	Sanofi-Aventis	oui	Vivendi	oui partiellement filiale SFR

#### 1.2.4.2 Sociétés du SBF 120

Au niveau du SBF 120, 38 entreprises ont signé un accord soit 32 % des entreprises cotées.

Outre les sociétés cotées au CAC 40, ont signé un accord les entreprises suivantes : Aéroports de Paris, Areva, Casino, CNP-assurances, Dassault System, Legrand SA, Sodexo, Technip France, Thales, Valéo.

## 2. Analyse qualitative des accords d'entreprise

L'analyse des accords d'entreprise fait apparaître plusieurs grandes tendances dans les accords signés ces dernières années, dans la volonté de traiter :

- les écarts de salaires hommes/femmes
- les enjeux de la parentalité
- les stratégies de recrutement
- la mixité des métiers
- les stéréotypes hommes/femmes
- la promotion de l'encadrement féminin.

## **2.1 La volonté de supprimer les écarts de salaires hommes/femmes**

Tous les accords appréhendent la question des écarts de salaires, notamment pour se conformer aux obligations légales en mettant en œuvre différents types d'actions :

- la définition d'une méthodologie pour mesurer ces écarts. Compte tenu de la sensibilisation du sujet, il est important que les partenaires sociaux se mettent d'accord sur le sujet.  
A noter le fait que certains accords comme Schneider Electric ou Ademe, cherchent à promouvoir le concept de **diagnostic partagé** où les partenaires sociaux se mettent d'accord sur le choix du consultant qui fera le travail de mesure des écarts.
- l'affirmation du principe de non-discrimination salarial avec la possibilité offerte aux salariés qui penseraient être discriminés de pouvoir saisir la direction ou les IRP.  
Dans certaines entreprises, les directions donnent pour objectif de revoir systématiquement les dossiers des femmes qui répondent à certains critères : +45 ans, 20 ans d'activité, périodes de congé parental.
- un contrôle des enveloppes salariales pour s'assurer que les augmentations de salaire bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes comme aux hommes.
- la mise en place d'une enveloppe salariale calculée en valeur absolue ou en pourcentage de la masse salariale pour résorber les coûts de salaire.  
Certains accords posent le principe d'une enveloppe salariale et renvoient le montant aux accords NAO sur les salaires. D'autres précisent le montant dans l'accord égalité (cf. tableau en annexe).
- l'affirmation d'un certain nombre de mesures structurelles qui permettront de résorber les écarts de salaires dans la durée. Mais pour autant ces dispositifs sont très peu nombreux.

## **2.2 Prise en compte de la parentalité**

Quasiment tous les accords d'entreprise traitent depuis les années 2007-2008 de la parentalité pour aborder :

- l'amélioration des droits pour les personnes en congé de maternité, parental et paternité  
Certains accords cherchent à innover : abondement du CET à hauteur de 35 % par l'entreprise pour les personnes en congé parental (Areva), versement d'un complément de rémunération (LVMH), allongement des différents congés (L'Oréal).  
De plus en plus d'entreprises garantissent le maintien de salaire pour le congé de paternité et l'accompagnent d'un verbatim visant à promouvoir la parentalité pour les hommes (pour permettre un rééquilibrage des responsabilités domestiques et familiales dans les couples et pour amener une révision des stéréotypes qui enferment aussi bien les femmes que les hommes).
- tous les accords ont pour souci d'anticiper le départ et de permettre le retour des salariés en congé parental dans les meilleures conditions. Mais si les entreprises mènent des actions en direction des salariés qui s'absentent (préparation du départ et du retour), elles n'affirment pas un intérêt marqué pour les salariés qui restent et qui auront à assumer la charge de travail restante.

Pour autant, certaines entreprises cherchent à trouver des solutions :

- traditionnelles, en ayant recours à des CDD ou des intérimaires, dans les situations de congé maternité ou congé parental, sans que toutefois des temps de chevauchement soient prévus pour permettre la transmission des informations et des dossiers
- nouvelles, avec la création « d'équipes volantes » ou « équipes d'intérim » pour intervenir dans de petites unités (agences bancaires ou agences d'intérim).

Sur les questions qui touchent à la parentalité, il est à noter que les entreprises (aussi bien les institutions représentatives du personnel que les DRH) n'ont pas toujours une bonne connaissance des avantages ou des solutions innovantes qu'elles peuvent mettre en œuvre (crédit d'impôt famille, assistance garde d'enfant malade proposée par les mutuelles, possibilité d'améliorer les droits à retraite complémentaire des salariés à temps partiel ou en congé parental).

Il est à noter que les entreprises s'interrogent sur leur sphère de responsabilité pour savoir comment des questions qui touchent à la vie de couple peuvent être débattues dans le cadre du dialogue social.

Il en est ainsi lorsque ces problèmes de la vie privée ont des répercussions sur la vie de l'entreprise (violences conjugales, répartition des tâches domestiques et ménagères).

Dernière remarque concernant les modes de garde :

Si les accords égalité professionnelle traitent de plus en plus des modes de garde pour les enfants en bas âge, ils élargissent cette question à l'accompagnement des familles confrontées à des problèmes de garde pour les parents ou les conjoints en fin de vie.

Des entreprises très récemment ont fait le choix d'isoler la parentalité pour conclure un accord spécifique : L'Oréal notamment, Alstom Transport en préparation.

### **2.3 Une révision des stratégies de recrutement**

La volonté des entreprises de ne pas discriminer comme de féminiser l'ensemble des postes de travail dans leur politique de recrutement les amène progressivement à revoir complètement leur processus de recrutement, lors des entretiens d'embauche (avec un débat sur le recours au CV anonyme, pratique qui ne fait pas consensus au sein des entreprises), mais aussi en amont pour diversifier les profils des personnes recrutées.

Certains accords d'entreprise rendent compte de la volonté des entreprises :

- de diversifier les sources de recrutement (Opération Phénix)
- d'augmenter sensiblement la part des femmes recrutées notamment pour des secteurs ou des postes très masculinisés
- de développer de nouvelles techniques de recrutement privilégiant le recrutement sur la base des aptitudes professionnelles plutôt que les entretiens d'embauche traditionnels.

### **2.4 La mixité des métiers**

Les accords d'entreprise évoquent très majoritairement la nécessité d'assurer une mixité homme/femme dans tous les métiers et fonctions dans l'entreprise :

- aussi bien dans le sens d'une féminisation, là où les hommes sont sur représentés,
- qu'à l'inverse dans le sens d'une masculinisation (Schneider, BETC Euro RSCG...) là où les femmes sont sur représentées : marketing, communication, secrétariat...

Mais pour autant de l'analyse des accords égalité, il apparaît que les entreprises se sentent plus à l'aise pour conduire des actions visant à féminiser certains métiers (sensibilisation en amont de l'éducation nationale, des grandes écoles, amélioration des conditions de travail...) que pour permettre aux hommes d'occuper des postes où les femmes sont très largement majoritaires.

Les actions menées pour féminiser les métiers dits masculins amènent les entreprises à agir sur les **conditions de travail pour réduire la pénibilité**. De ce fait c'est l'ensemble des salariés, aussi bien les hommes que les femmes, qui seront gagnants.

## 2.5 Stéréotypes hommes/femmes

Un nombre croissant d'entreprises met en place des actions de formation et de sensibilisation dont l'objet est de remettre en cause les stéréotypes qui enferment aussi bien les hommes (sur valorisation de la culture du présentisme, pénalisation de ceux qui affichent un investissement familial) que les femmes (obstacles pour faire carrière).

Ces actions touchent aussi bien les équipes de direction (des entreprises comme BNP Paribas, PSA Peugeot Citroën, HSBC ou L'Oréal ont formé plusieurs milliers de managers) que les équipes de négociation (DRH et représentants syndicaux).

## 2.6 Engagements pour améliorer le taux d'encadrement féminin

Pendant très longtemps, les entreprises n'ont pas eu la question du plafond de verre qui freine ou empêche les femmes d'accéder à des postes de responsabilité.

Les arguments étaient les suivants :

- « nous n'avons pas d'enjeux en matière d'égalité car les femmes sont majoritaires dans les effectifs de l'entreprise »
- « dans notre secteur très masculinisé où les grandes écoles ne mettent sur le marché que très peu de femmes (10 à 30 %), nous subissons ce phénomène ».

Aujourd'hui, en ayant analysé leurs processus RH, les entreprises se sont rendues compte qu'à chaque passage à une catégorie supérieure -employés, cadres, cadres supérieurs, hauts potentiels, dirigeants-, le nombre de femmes va en diminuant.

C'est la raison pour laquelle un nombre croissant d'entreprises s'engage de manière volontariste pour améliorer les taux d'encadrement féminin.

Alors qu'il est fait référence aux politiques de discrimination positive aux Etats-Unis, des entreprises en France font la démonstration que sans passer par une politique de quota, il est possible :

- de se donner à la fois des objectifs chiffrés d'encadrement (Total, BNP Paribas, Société Générale)
- et de créer des outils de promotion des femmes (mentoring chez France Télécom, réseaux de femmes, ...) ou des outils de process (entretien d'évaluation, processus de people review).

Ces actions volontaristes sont d'autant plus affirmées que les entreprises y voient un facteur d'amélioration de leurs processus de gestion des ressources humaines, de productivité accrue et plus généralement un facteur de performance.