



Institut Territorial du Travail

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

**QUELQUES REPÈRES
POUR MIEUX NÉGOCIER**



En dépit de nombreux dispositifs législatifs et réglementaires ayant pour objet d'assurer l'égalité hommes-femmes, la situation demeure toujours peu satisfaisante en matière d'égalité professionnelle.

Si la question est jugée importante par les acteurs - responsables syndicaux, responsables de ressources humaines et chefs d'entreprises - ils n'en font pas une priorité comme le révèle une précédente étude. Certains évoquent la lourdeur du dispositif et le manque de temps. Dans le même temps, d'autres, inconscients des inégalités, évoquent l'absence de revendications des syndicats ou encore se contentent d'une stricte conformité réglementaire. En Martinique, les derniers chiffres illustrent bien que des inégalités entre les femmes et les hommes persistent. En effet, le taux d'activité des femmes en 2015 reste inférieur (49,3%) à celui des hommes (53%) quelque soit le niveau de diplôme.

En outre, bien que plus diplômées que les hommes - elles sont 18 % à obtenir un diplôme d'études supérieur contre 9% pour les hommes - elles sont surreprésentées dans les emplois les moins bien rémunérés et sous-représentées dans les postes à hautes responsabilités. Lorsqu'elles ont un emploi, les femmes occupent des postes dans des secteurs très féminisés comme les services à la personne où la norme est un emploi à temps partiel. De fait, $\frac{3}{4}$ des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

De plus, en Martinique, si l'on compte une majorité de femmes parmi les cadres, les inégalités salariales demeurent. En 2014, les hommes salariés en Martinique gagnaient en moyenne 26 % de plus que les femmes salariées.

Pendant, si l'égalité professionnelle est souvent réduite à l'égalité salariale, bien d'autres leviers existent.

SOMMAIRE

- Les enjeux de l'égalité professionnelle
- Les références réglementaires
- Données à recueillir
- Etude de cas
- Trame d'accord
- Analyse des accords et plan d'actions « égalité » en Martinique

ENJEUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Face aux mutations économiques, technologies, numériques ou sociales que connaît le monde de l'entreprise, l'égalité professionnelle ne semble pas représenter un enjeu stratégique pour les entreprises.

Qu'a-t-on à gagner à traiter d'égalité professionnelle ?

Enjeu de santé au travail :

L'analyse des conditions réelles de travail permet de comprendre que les questions d'absentéisme, de maladie ne sont pas dues au fait d'être un homme ou une femme. Améliorer les conditions de travail ou rendre accessible un poste à une femme = améliorer les conditions de travail et la qualité de vie au travail de tous les salariés

Enjeu économique :

- Favoriser la mixité, un des objectifs de l'égalité professionnelle, permet d'anticiper une pénurie de main d'œuvre face à la réalité démographique et de diversifier les compétences
- Diversifier les profils permet de répondre aux besoins de tous les clients.es
- Nécessité pour se démarquer et renforcer l'attractivité de son entreprise

Enjeu réglementaire :

La loi dispose que toutes les entreprises, quelque soit leur taille, doivent tendre vers l'égalité réelle, entre les femmes et les hommes et doivent formuler des objectifs visant à l'égalité.

Les discriminations liées au sexe sont considérées comme un délit et sont punies par la loi.

Une démarche égalité conditionne l'accès aux marchés publics pour les entreprises de + de 50 salariés

ÉTAPES & REFERENCES REGLEMENTAIRES

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la négociation se tient au moins une fois tous les quatre ans (*Art L2242-1*).



la rubrique **Égalité professionnelle** de la base de données économiques et sociales (**BDES**)- Art L2312-18

- o Entreprises de + 300 salariés
- o Entreprises de -300 salariés



un **diagnostic** et une analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chaque catégorie professionnelle dans les 9 domaines d'actions

une **analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière** en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté

une **analyse de l'évolution des taux de promotion** par métier



une « **stratégie d'action** » pour réduire les écarts constatés dans le diagnostic (*R.2242-2 CT*) :

- o Entreprises de 50 à 299 salariés : 3 domaines d'action dont la rémunération
- o Entreprises de + de 300 salariés : 4 domaines d'action dont la rémunération et l'évaluation des actions par des indicateurs fixés par la réglementation



le **diagnostic et la stratégie d'action**

- o au comité social et économique (CE) ou délégué.e.s du personnel
- o au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)
- o à l'agent de contrôle de l'inspection du travail



un **accord** avec les délégués syndicaux dans le cadre de la négociation annuelle (*art L.2242-17*) sur :

- o l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- o la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Accord d'entreprise

Désaccord
Plan d'action

Dépôt à l'autorité administrative : DIECCTE

A défaut d'accord ou plan d'action, l'entreprise peut être sanctionnée par :

- une **mise en demeure** par l'inspection du travail, la pénalité pouvant aller jusqu'à **1% de la masse salariale** (art L.2242-8 CT)
- l'**impossibilité de soumissionner** à des marchés publics (art. 16 Loi du 4 aout 2014)

DONNEES ET SOURCES

Les différentes sources des données de l'entreprise

- Dossiers salarié.e.s
- DADS* - BDES**
- Fiches de salaire
- Formation de l'entreprise (Plan & bilan)
- CVthèque , Logiciel de suivi RH

Les différents types de données de l'entreprise

Données chiffrées par sexe		Données chiffrées par sexe et CSP	
EFFECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats (CDD, CDI) • Âge moyen par Catégorie Socioprofessionnelle (CSP) 	REMUNERATIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Éventail des rémunérations • Rémunération moyenne ou médiane mensuelle • Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations
PROMOTIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de promotions/CSP • Durée moyenne entre 2 promotions 	DUREE & ORGANISATION DU TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel • Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, travail atypique • Nombre de salarié.e.s ayant accédé au temps partiel choisi • Nombre de salarié.e.s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition par CSP selon le nombre moyen d'heure d'actions de formation par salarié.e et par an • Répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences 		
ANCIENNETE	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté moyenne dans l'entreprise par CSP • Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle 		

*DADS : Déclaration annuelle des salarié.e.s, **BDES : Base de données économiques et sociales

DONNEES ET SOURCES

LES INDICATEURS DE CONDITIONS DE TRAVAIL							
Sources Fiche entreprise du médecin du travail & Document Unique d'évaluation des risques professionnels	Données générales par sexe						
	Répartition par poste de travail selon : <ul style="list-style-type: none"> • l'exposition à des risques professionnels • la pénibilité, répétitivité des tâches 						
	Données chiffrées par sexe						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Accidents de travail</th> <th>Accidents de trajet</th> <th>Maladies professionnelles</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail • Nombre de journées d'absence pour accident de travail </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail • Nombre de journées d'absence pour accident de trajet </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année • Nombre de journées d'absence pour maladies professionnelles </td> </tr> </tbody> </table>	Accidents de travail	Accidents de trajet	Maladies professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail • Nombre de journées d'absence pour accident de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail • Nombre de journées d'absence pour accident de trajet 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année • Nombre de journées d'absence pour maladies professionnelles
	Accidents de travail	Accidents de trajet	Maladies professionnelles				
	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail • Nombre de journées d'absence pour accident de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail • Nombre de journées d'absence pour accident de trajet 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année • Nombre de journées d'absence pour maladies professionnelles 				
<ul style="list-style-type: none"> • Répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R. 2323-17* • Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale au cours de l'année 							
Maladies							
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'arrêts de travail • Nombre de journées d'absence • Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail en application du 3° (e) l'article R. 4624-22 : • Nombre d'arrêts de travail ; • Nombre de journées d'absence 							

A partir de ces données, l'entreprise doit poser un diagnostic c'est-à-dire expliquer les causes des écarts éventuels entre la situation respective des femmes et des hommes.

ÉTUDE DE CAS

Prenons l'exemple d'une entreprise locale où l'on a pu poser de grandes hypothèses quant à l'égalité professionnelle femmes-hommes à partir de leurs données.

Cette entreprise est dans le secteur de la grande distribution. Elle a un effectif de 274 salarié.e.s dont 42% de femmes. Les postes d'encadrement sont majoritairement occupés par les hommes. La population des femmes ne représente que 33% de la population cadre. L'ancienneté moyenne est plus importante chez les femmes toutes catégories socioprofessionnelles confondues, en particulier chez les employé.e.s. Il y a davantage d'embauches en CDI pour les femmes et dans des postes d'hôtesse de caisse. Les absences pour maladies sont plus importantes chez les femmes et en particulier dans le poste d'hôtesse de caisse. Enfin, on observe qu'il y a peu de congés de paternité pris.

A partir ces données, 4 hypothèses peuvent être émises :

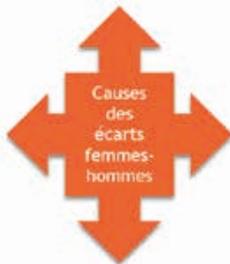
Hypothèse mixité

Les hommes et les femmes sont impactés différemment, parce qu'ils n'occupent pas les mêmes postes.

Les femmes occupent principalement des postes d'hôtesse de caisse et y restent longtemps. Elles sont donc confrontées à une répétitivité de leurs tâches.

Hypothèse conditions de travail

Il existe un déficit de visibilité des expositions aux risques et de pénibilité des femmes dans leurs emplois. Les femmes et particulièrement les hôtesse de caisse sont plus souvent absentes pour maladie. Ce poste expose peut-être à de la pénibilité physique et mentale non visible.



Hypothèse articulation des temps de vie

Femmes et hommes n'ont pas les mêmes activités hors travail. Les hommes prennent peu ou pas leurs congés de paternité et sont donc moins absents que les femmes.

Hypothèse gestion de parcours

Les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes opportunités d'évolution professionnelle. Les postes d'encadrement occupés principalement par les hommes impliqueraient des conditions contraignantes pour les femmes (horaires atypiques) et ne seraient pas accessibles pour les femmes qui restent longtemps dans les mêmes postes.

Les diagnostics, à partir des données concernant l'égalité professionnelle, permettent de mettre en lumière les causes des écarts et de déterminer des actions pertinentes pour les réduire.

Exemples d'actions :

Sensibiliser le CHSCT aux risques dans les emplois à prédominance féminine : répétitivité des tâches, postures, RPS...

Informier et communiquer aux nouveaux pères leurs droits aux congés spécifiques et la marche à suivre pour en bénéficier dans les délais impartis

Réaliser une cartographie des métiers pour mettre en place des formations mieux adaptées favorisant la mixité

Former les managers à la conciliation des temps de vie

TRAME ACCORD « ÉGALITÉ »

Préambule

- Les engagements de l'entreprise
- Les actions déjà réalisées
- Les chiffres clés*
- Les domaines d'actions retenus par les partenaires sociaux de l'entreprise parmi les neuf obligatoires suivantes :

Rémunération effective	Promotion	Classification
Embauche	Conditions de travail	Articulation entre la vie professionnelle & la vie personnelle
Formation	Qualification	Sécurité & santé au travail
État des lieux	➔	Correspond à l'analyse sexuée des données sociales de l'entreprise, enrichie des données santé et sécurité, toujours sexuées. <i>La banque de données économiques sociales - BDES - bien renseignée constitue une bonne source de données pour l'état des lieux.</i> Il s'agit d'identifier les domaines ou les champs sur lesquels l'entreprise doit progresser en matière de mixité et d'égalité professionnelles. De cet état des lieux, se dégagent des hypothèses qui servent à définir les domaines d'actions. Cette étape est primordiale : bien réalisée, elle donne du sens aux objectifs fixés et aux actions programmées.
Domaines d'actions choisis	➔	Sont les leviers sur lesquels les partenaires sociaux de l'entreprise choisissent d'agir pour progresser.
Objectifs de progression	➔	Pour chaque domaine d'action retenu, l'entreprise doit fixer les objectifs de progression chiffrés.
Mesures d'actions	➔	Détaille les actions que l'entreprise s'engage à mettre en place en stipulant les moyens et la planification.
Indicateurs	➔	Les indicateurs de suivi pour objectif d'évaluer la mise en place et l'efficacité de chacune des actions.
Mesures d'application de l'accord	➔	Calendrier de réalisation qui indique les grandes phases de mise en œuvre, suivi et évaluation du plan d'action ou de l'accord. Les modalités de communication sur le contenu de l'accord, sa réalisation et ses objectifs y figurent également.

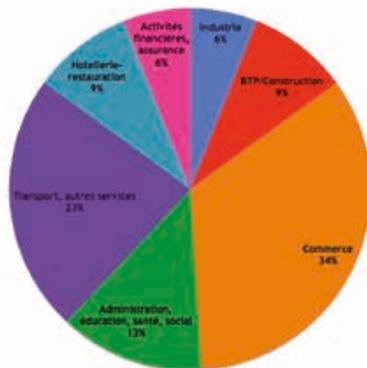
*cf. BDES - Banque de Données Économiques Sociales

SYNTHÈSE ÉTUDE ACCORDS ÉGALITÉ

À la demande de la DIECCTE, l'Aract a mené en 2016 une étude quantitative et qualitative sur les accords et plans d'action « égalité professionnelle » signés en Martinique de 2013 à 2016. Les éléments présentés ci-dessous en constituent une synthèse.

Aucun accord de branche Egalité Professionnelle n'ayant été signé en Martinique, l'étude a ainsi porté sur 47 textes : 19 accords et 28 plans d'actions.

Répartition des accords par secteurs d'activité



À noter : aucun accord/plan d'actions n'a été déposé à ce jour dans le secteur de l'agriculture, secteur d'activité où l'emploi féminin est peu développé.

Organisations syndicales signataires

Excepté l'UGTM, tous les syndicats ont signés au moins un accord « Égalité ».

Ceux qui en signent le plus sont :

- la CDMT : 9 accords,
- la CGTM : 6 accords

Contenu des accords

Les préambules font référence aux textes législatifs et réglementaires allant de la loi du 9 mai 2001 à la loi du 4 août 2014 mais **pas aux enjeux de l'égalité professionnelle**. Ils mentionnent peu de données chiffrées qui justifieraient le choix et la priorisation des domaines d'actions à traiter.

66% des textes ne présentent aucune donnée chiffrée.

Des domaines d'actions traités sans lien avec l'état des lieux

Les domaines d'action s'appuient très rarement sur un état des lieux chiffré. Dès lors, se pose la question de leur pertinence au regard des enjeux de l'entreprise.

Domaines d'actions les plus traités :

l'embauche, la formation, la promotion professionnelle.

Domaines d'actions les moins traités :

les conditions de travail, la qualification, la classification.

À noter, la mixité des institutions représentatives du personnel figure parmi les domaines d'action traités.

Objectifs

Les objectifs de progression sont rarement chiffrés et s'apparentent davantage à des principes généraux.

Les actions « frileuses » et « timides », se cantonnent au minimum réglementaire et ne vont pas au delà.

De plus, les mesures ne sont pas toujours concrètes; elles s'assimilent davantage à des pistes d'actions.

Un manque voire une absence d'indicateurs de suivi chiffrés.

Les mesures d'actions ne sont pas systématiquement accompagnées d'un indicateur de suivi. Ces derniers sont peu voire pas du tout chiffrés. Ils ne permettent pas ainsi de suivre l'action proposée et d'en mesurer l'efficacité.

Des mesures d'application des actions de l'accord inexistantes : aucun calendrier d'application des actions n'est indiqué dans les accords. Il semble difficile de vérifier la mise en place et l'efficacité de l'action.



CONCLUSION

L'analyse des accords d'entreprise montre que l'égalité n'est pas traitée comme un enjeu pour l'entreprise ou les salariés, mais plutôt comme une simple réponse à une obligation réglementaire.

Or, aujourd'hui, la donne sociale évolue et change :

D'un côté, l'égalité est confirmée comme domaine de négociation obligatoire ; La BDES permet de disposer de l'ensemble des données sociales et économiques de l'entreprise.

D'un autre côté, les instances évoluent : l'ensemble de la négociation sera portée par une seule instance.

Le risque que l'égalité professionnelle pâtisse de cette situation nouvelle est grand.

Ainsi, plus que jamais, l'accent doit être mis sur la formation des acteurs et leur outillage.

L'Aract Martinique - Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail Institut Territorial du Travail - est un espace unique sur le travail et le dialogue voulu et créé par les partenaires sociaux de la Martinique. Elle est par ailleurs membre du réseau Anact-Aract.

Création d'outils et méthodes, expérimentations dans les entreprises, appui au dialogue social, formation sur les champs des conditions de travail et du dialogue social, figurent parmi ses actions.

Aract intervient sur les trois dimensions des conditions de travail : physique et logistique, organisation et relations sociales. Equidistante, elle promeut la démarche concertée dans ses interventions.

LIENS UTILES

 **Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes**
<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/>

 **Service-Public.fr**
<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32193>

 **Institut National de la Statistique et des études économiques (INSEE)**
www.insee.fr

 **Publication INSEE**
- Une majorité de femmes parmi les cadres en Martinique mais les inégalités professionnelles perdurent - (Insee Analyses Martinique : n° 21 - septembre 2017) Lien URL :
<https://insee.fr/fr/statistiques/3050322>

 **INSEE : recensement de la population 2013 (base de données)**
<https://www.insee.fr/fr/information/2409289>

 **Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail**
www.martinique.aract.fr

 **Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH)**
www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

 **Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)**
www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/csep

Cette publication est cofinancée par le Fonds Social Européen dans le cadre du PO FSE Martinique 2014-2020

En Martinique, les inégalités professionnelles entre femmes et hommes persistent, à l'instar de la société qui peine à évoluer sur la question.

En moyenne, le salaire des femmes est inférieur de 16% à celui des hommes ; l'écart se creuse dans les populations « cadres ».

90% des emplois occupés par les femmes se cantonnent au secteur tertiaire, principalement santé, social et éducation.

Les partenaires sociaux - direction et représentants des salariés - ne font pas de l'égalité professionnelle une priorité dans leur agenda social. L'analyse des accords et plans d'actions révèlent le peu d'intérêt accordé à cette problématique :

Le faible nombre d'accords signés,

L'inexistence d'état des lieux chiffré et partagé,

Des mesures d'actions qui se limitent à de grands principes plutôt à des actions véritables et bien goupillées...

Pourtant, bien négocier l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise constitue une opportunité pour activer des leviers de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des salariés. De fait, l'égalité professionnelle ne se limite pas à négocier une égalité de salaire. En effet, traiter l'égalité dans l'entreprise amène, sur la base d'une analyse des données sociales, à imaginer, ensemble, une entreprise attractive et performante pour tous.



Z.I. Acajou Californie - 97 232 Le Lamentin - Tél. : 05 96 66 67 60 - Fax : 05 96 66 67 61

E-mail : p.lemus@anact.fr - www.martinique.aract.fr

N° SIRET : 440 386 472 000 45

N° déclaration d'activité : 97 97 02100 97



DÉLÉGATION RÉGIONALE
AUX DROITS DES FEMMES
ET À L'ÉGALITÉ



Cette publication est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du PO FSE Martinique 2014-2020