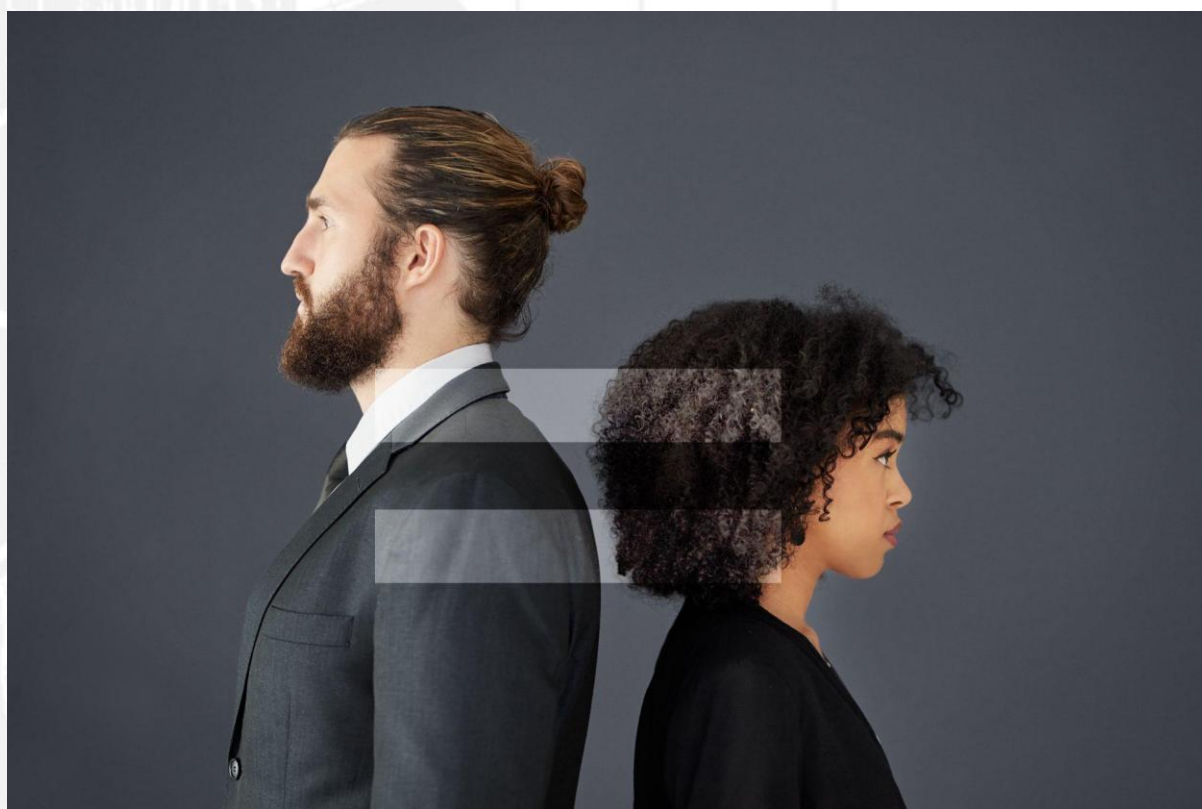


## Egalité professionnelle



### De quoi parle-t-on ?

Les analyses de l'Anact basées sur des interventions en entreprise, des études et des recherches, mettent en lumière des différences voire des inégalités entre les femmes et les hommes en matière de conditions de travail et de santé au travail. Voici quelques constats.

#### Des différences de conditions de travail entre femmes et hommes

Le sujet de l'égalité professionnelle entre les salariés femmes et hommes fait l'objet de dispositions légales. Cependant, l'égalité professionnelle est souvent réduite à l'égalité salariale, l'espérance de carrière, le temps partiel, sous l'angle de la discrimination directe et de l'emploi. Or, les inégalités entre les femmes et les hommes ne concernent pas seulement les conditions d'emploi mais aussi les situations et les conditions de travail.

Les femmes et les hommes sont exposés à des contraintes de travail différentes, compte tenu notamment :

- de la ségrégation des emplois, avec d'un côté des métiers à prédominance féminine (sages-femmes, aides-soignantes, infirmières, etc.) et de l'autre, des métiers à prédominance masculine (agent du bâtiment, militaire, etc.) ;
- de parcours professionnels différents pour les femmes et pour les hommes ;
- des expositions différentes aux risques et à la pénibilité au travail avec une invisibilité de ces derniers plus marquée pour les secteurs à prédominance féminine ;
- d'un cumul différencié des charges professionnelles et familiales en lien avec des contraintes de temps de travail différentes pour les femmes et pour les hommes ;
- d'une invisibilité des pénibilités, risques et violences dans certains emplois ;
- des pratiques RH (critères d'ancienneté, de disponibilité, etc.) qui freinent les parcours.

En effet, les femmes au travail sont autant exposées à la pénibilité physique et/ou mentale que les hommes, mais elle est souvent moins visible et donc moins prise en compte. Par exemple, une intervention du réseau Anact-Aract dans une imprimerie a révélé que les femmes dans les postes d'aide de finition portaient jusqu'à 11 tonnes par jour, en manipulant des paquets de cahiers qui pesaient 20 kilos chacun.

En conséquence, ces différences de conditions de travail ont un impact sur la santé au travail des femmes qui sont alors plus exposées aux troubles musculosquelettiques (TMS), aux risques psychosociaux (RPS), et à l'usure professionnelle. Elles ont également un impact sur l'activité de l'entreprise : plus d'absentéisme (arrêts de travail), de turn-over, baisse de performance, etc.

## **Santé au travail : les femmes sont de plus en plus exposées**

D'après les données de la Cnamts sur les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles, nous constatons entre 2001 et 2019 des différences d'évolution de la sinistralité au travail selon le sexe.

De nombreuses études comme les enquêtes Sumer et SIP révèlent que les femmes sont surexposées aux risques psychosociaux. Il existe aussi un déficit de reconnaissance de l'exposition à la tension au travail plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Ce qui fait la plus grande différence entre les femmes et les hommes c'est le moindre niveau d'autonomie dont disposent les femmes dans leurs emplois.

En conséquence, les études faites en entreprise sur l'absentéisme, hors maternité, montrent que les femmes sont 30 à 40% plus absentes que les hommes.

## Deux constats majeurs

Les chiffres issus des études de la Dares et des enquêtes Sumer amènent 2 constats :

1. Une sous-évaluation de l'exposition aux risques et à l'usure professionnelle des femmes dans des emplois, métiers et secteurs à prédominance féminine (administratifs, services, soins, commerce...).

Ces métiers ont longtemps été considérés comme « légers » contrairement aux métiers dits « lourds » et à prédominance masculine (BTP, industrie, énergie...).

2. Une prévention pas assez adaptée dans les emplois et les activités exposées dans lesquels les femmes travaillent ces dernières années.

La prévention des risques dans les secteurs à prédominance féminine s'est soit développée récemment soit elle n'est pas assez pertinente. En témoignent les évolutions de la sinistralité pour les femmes qui progressent plus vite que leur progression dans l'emploi et ce aussi bien pour les accidents de travail et de trajet que les maladies professionnelles.

## Comment faire ?

**Pour promouvoir et garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, c'est une démarche en 4 étapes.**

La première étape de notre démarche, élaborée avec le ministère chargé du Travail, consiste à établir un diagnostic des écarts de situations entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, à partir des données sociales de l'entreprise (BDES Égalité, Index,...). Cette analyse réalisée à partir des données chiffrées de l'entreprise constitue la première partie du diagnostic de situation comparée dont l'élaboration est obligatoire (RSE pour 50-299 salariés et RSC pour plus de 300 salariés)

### Comment élaborer un plan d'action égalité professionnelle ?

Une fois le diagnostic établi, l'étape suivante consiste à rédiger le plan d'action. Celui-ci a pour objectif de réduire de façon concrète les écarts entre les femmes et les hommes. Il constitue la deuxième partie du rapport de situation comparée.

Pour réaliser le plan d'action, sélectionnez au moins 3 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 50 à 299 salariés et au moins 4 des 9 domaines d'actions pour les entreprises de plus de 300 salariés : celui de la rémunération qui est obligatoire, et deux que vous choisirez en vous appuyant sur l'analyse du diagnostic.

Le plan d'action doit déterminer :

- des objectifs de progression,
- des actions permettant de les atteindre,
- des indicateurs chiffrés pour chaque action permettant d'en mesurer l'efficacité,
- et une évaluation du coût des mesures prises et leur échéancier.

Pour vous aider à conduire votre plan d'actions, l'Anact vous propose :

- Egalité professionnelle : comment passer du calcul de l'Index au plan d'action ?

## Comment négocier sur l'égalité professionnelle ?

Pour prévenir contre les inégalités professionnelles, les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord (ou, à défaut, par un plan d'action). Avant d'entamer la négociation, vous devez le transmettre :

- au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel)
- à la commission égalité professionnelle si elle existe dans l'entreprise
- aux délégués syndicaux.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à disposition de l'inspection du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les 15 jours.

Pour parvenir à un accord, vous devez ensuite engager une négociation collective avec les délégués syndicaux en vous basant sur le diagnostic de situation comparée. Celui-ci porte sur au moins 3 des 9 domaines d'action pour les entreprises de 50 à 299 salariés et au moins 4 des 9 domaines d'actions pour les entreprises de plus de 300 salariés, la rémunération étant un domaine d'action obligatoire. Il doit comprendre des objectifs et des mesures permettant de réduire les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Pour vous aider à conduire vos négociations, vous pouvez :

- Suivre une formation Égalité professionnelle : négocier un accord pour une dynamique pérenne
- Consulter le guide 10 questions sur la conduite de la négociation collective
- Consulter le guide Égalité professionnelle et QVCT : 10 recommandations pour négocier un accord
- Consulter le guide La négociation collective égalité professionnelle et qualité de vie au travail (EP-QVT)

## Comment suivre et promouvoir votre plan d'action pour l'égalité femmes-hommes ?

Dernière étape de la démarche : assurer le suivi des actions définies dans l'accord ou, à défaut, dans le plan d'action unilatéral de l'employeur.

Ce suivi comporte 3 axes :

- La définition des modalités de suivi

Cette partie est assurée par la commission d'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 200 salariés. Pour les entreprises inférieures à ce chiffre, une personne est identifiée dans l'entreprise pour suivre les actions. Elle doit définir les indicateurs de suivi pour chaque mesure du plan d'action, fixer le calendrier de suivi et prévoir des étapes de bilan chiffré sur la base des objectifs négociés.

- la réalisation d'une synthèse du plan d'action

Cette synthèse doit faire apparaître clairement les objectifs de progression chiffrés et les actions retenues, accompagnés des indicateurs chiffrés sur la situation respective des femmes et des hommes par catégorie socioprofessionnelle. Elle porte obligatoirement et au minimum sur les trois domaines suivants : le salaire médian (ou le salaire moyen), la durée moyenne entre deux promotions, le nombre de femmes et d'hommes occupant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

- la promotion des actions

Une fois la synthèse réalisée, elle doit être affichée dans l'entreprise. À défaut, elle doit être diffusée par tout moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité dans l'entreprise. Le document peut par exemple être envoyé par mail aux salarié(e)s. Dans tous les cas, elle doit être mise à disposition de toute personne qui la demande. Enfin, elle doit être publiée sur le site Internet de l'entreprise, s'il existe.