



10

QUESTIONS SUR...

La négociation collective

**Égalité Professionnelle
et Qualité de Vie au Travail (EP-QVT)**



La négociation collective

Égalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail (EP-QVT)

Encore aujourd’hui, les femmes et les hommes n’occupent pas les mêmes situations de travail et dans des configurations relativement similaires se retrouvent spécialisés dans des activités distinctes. Dans tous les cas, le travail ne les expose pas de la même manière aux risques professionnels. Il subsiste des écarts importants en matière de rémunération et de perspectives de carrière, de conditions de travail, d’équilibre entre la vie professionnelle et hors travail, etc. La réduction de ces écarts est un enjeu – encore insuffisamment pris en compte – pour la santé au travail et la cohésion sociale des entreprises. Elle mérite d’être au cœur des négociations visant à conjuguer égalité professionnelle et qualité de vie au travail afin de favoriser un développement socio-économique durable et assurer une égalité réelle entre toutes et tous. L’objectif consiste à mieux intégrer les réalités du travail dans la négociation, ce qui exige de ne pas se cantonner aux seules obligations légales et administratives. Préparation des négociations, choix des indicateurs, rôle du CSE, étude des impacts des transformations... Ce « 10 Questions sur » propose des points de repères essentiels pour préparer les négociations EP-QVT dans un domaine aujourd’hui incontournable.¹

1– Ce document n’est pas un guide proprement dit de la négociation collective en entreprise. Il propose des éléments et des ressources pour enrichir et faciliter une négociation conjointe sur l’égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Directeur de la publication :

Matthieu Pavageau

Rédacteur en chef :

Thierry Rousseau

Constitutrices :

Karine Babule

Florence Chappert

Anne Guibert

Gestion de projet éditorial :

Christian Mahoukou

| | | | |
|---|----|--|----|
| 01. Quels sont les enjeux d'une négociation EP-QVT ? | 04 | 08. Pourquoi évaluer l'impact des projets de transformation sur l'égalité professionnelle ? | 19 |
| 02. Pourquoi associer dans la négociation l'égalité professionnelle et la QVT ? | 07 | 09. Comment intégrer la prévention du sexisme au travail dans un accord EP-QVT ? | 21 |
| 03. Qu'apprend-on des accords existants ? | 09 | 10. Comment intégrer l'égalité dans tout accord collectif ? | 23 |
| 04. Quelle mobilisation du CSE dans les négociations EP-QVT ? | 10 | Annexe 1: Le cadre légal de la négociation de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail | 24 |
| 05. Quelles sont les grandes étapes de la préparation de la négociation EP-QVT ? | 12 | Annexe 2: Les dimensions du télétravail au prisme de l'égalité professionnelle : propositions et recommandations | 27 |
| 06. Comment identifier les indicateurs sexués pertinents pour le diagnostic ? | 14 | | |
| 07. Comment passer du diagnostic aux actions de prévention des inégalités ? | 17 | | |



Quels sont les enjeux d'une négociation EP-QVT ?

Au travail, femmes et hommes n'exercent pas les mêmes activités ni ne sont exposés aux mêmes risques professionnels. Cependant, les situations sont différenciées et inégalitaires : le sexisme, une faible possibilité de parcours, des contraintes du travail spécifiques, une plus grande prise en charge des activités domestiques caractérisent l'expérience de beaucoup de femmes. Une configuration à prendre en compte dans la négociation d'accords EP-QVT.

Parmi les dimensions qui contribuent aux inégalités femmes-hommes au travail :

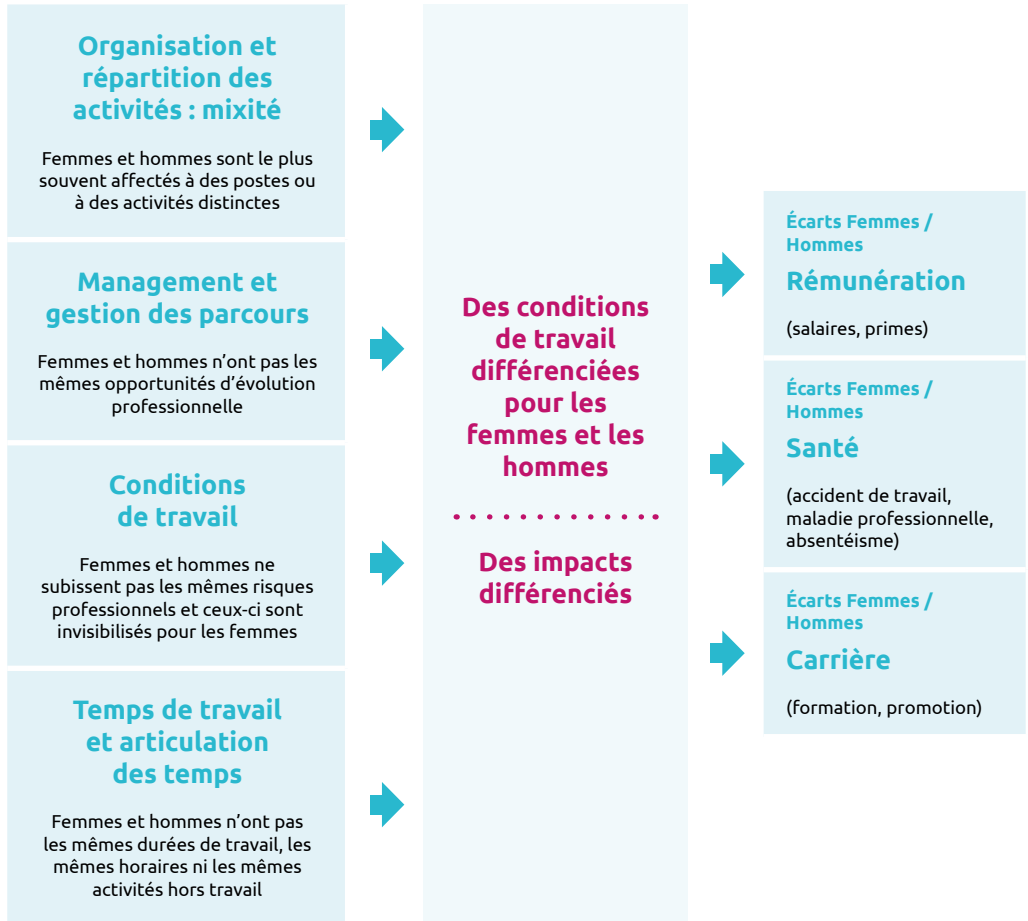
- ↳ une répartition sexuée des secteurs professionnels mais aussi des métiers et activités ;
- ↳ des contraintes de travail différentes (rythmes, efforts, etc.) avec une exposition aux violences sexistes et sexuelles (VSS) ;
- ↳ des parcours professionnels distincts, plus morcelés et précaires pour les femmes (contrats à durée déterminée, temps partiel, intérim, etc.) ;
- ↳ des contraintes de temps de travail (horaires, temps partiels, amplitudes) et hors travail différentes (charge domestique et familiale).

Contraintes aux postes de travail entre femmes et hommes (en tendance)

| Conditions de travail | Femmes | Hommes |
|----------------------------|---|--|
| Environnement | Agents biologiques et chimiques | Bruit, chocs, froid, chaud, agents chimiques |
| Postures | Travail répétitif Station debout | Manutention de charges lourdes |
| Relations | Agressions du public Travail isolé, charge émotionnelle | Contraintes hiérarchiques Travail à l'extérieur |
| Autonomie | Pression temporelle Prescription rigide et manques de marges de manœuvre | Objectifs chiffrés et logique de projet |
| Horaires | Horaires atypiques : soir, matin, nuit | Horaires moins prévisibles Travail posté ou de nuit |
| Conditions d'emploi | Postes peu qualifiés, CDD, temps partiel, faiblesse de la rémunération | Intérim, chômage partiel |

Modèle Égalité du réseau Anact : « Toutes choses inégales par ailleurs »

Les inégalités entre les femmes et les hommes au travail sont souvent perçues sous l'angle des rémunérations ou des carrières. Si ces dimensions sont toujours sources d'inégalité, la santé au travail doit faire partie de l'analyse. La négociation d'un accord a tout intérêt à s'intéresser aux différentes causes des inégalités résumées dans le schéma ci-dessous.



*Source : Enquêtes conditions de travail de la Dares, notamment : « Les chiffres-clés sur les conditions de travail et la santé au travail » - Équipe Sumer - Dares, Direction générale du travail, Santé publique France - Synthèse Statistique - août 2021 - n° 37.

Santé au travail : des évolutions contrastées entre femmes et hommes

- ↳ Les hommes subissent encore 2 fois plus d'accidents de travail que les femmes. Mais si cette évolution est à la baisse pour les hommes (moins 29 % entre 2001 et 2016), ce n'est pas le cas pour les femmes avec une croissance des accidents de plus de 30% pendant la même période.
- ↳ Les troubles musculo-squelettiques sont deux fois plus fréquents pour les femmes.
- ↳ Celles-ci sont, par ailleurs, plus exposées aux risques psychosociaux et au stress, au sexisme ordinaire et aux violences sexuelles.
- ↳ Le taux d'absentéisme est significativement plus élevé pour les femmes que pour les hommes, du fait de leurs conditions de travail, sachant que seule une part de cet écart concerne les arrêts maladies qui précèdent le congé maternité et qu'avoir des enfants en bas âge n'est pas nécessairement corrélé à davantage d'absences.

Voir Anact : Pascale Mercieca, Florence Chappert et Patricia Therry (2018), *Photographie statistique des accidents de travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles en France, selon le sexe entre 2001 et 2016*, Anact.



Absentéisme et mixité des postes : le cas d'une imprimerie

Bien que des investissements aient été consentis pour l'achat de nouvelles machines, la direction de cette entreprise s'étonne que les femmes soient toujours plus fréquemment absentes que les hommes. Une analyse de la répartition sexuée des postes de travail montre une très faible mixité puisque les femmes n'occupent que 4 types de postes et majoritairement celui d'aide de finition. Les hommes, eux, accèdent à l'ensemble des postes qui sont au nombre de 9. Des observations sur le poste d'aide de finition illustrent les conditions d'exercice de celui-ci : les salarié-e-s portent des liasses de 20 kg de cahiers toutes les 45 secondes, ce qui fait au total 11 tonnes par jour. Ces contraintes gestuelles fortes génèrent des TMS. Ce poste est celui d'entrée dans l'entreprise, toutes et tous y passent. Mais une analyse sexuée des parcours montre que les hommes le quittent en moyenne au bout de 3 ans pour évoluer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. A contrario, les femmes restent cantonnées à ce poste jusqu'à leur retraite, développant des problèmes de santé et des restrictions d'aptitudes. L'exposition à un poste difficile, l'impossibilité de s'engager dans un parcours professionnel qualifiant caractérisent alors la situation des femmes dans l'entreprise avec un risque plus élevé de subir des problèmes de santé.

Propos recueillis par l'Aract Normandie



Pourquoi associer dans la négociation l'égalité professionnelle et la QVT ?

Associer l'égalité professionnelle et la QVT correspond à une volonté des acteurs sociaux et du législateur de faire progresser l'égalité de traitement entre femmes et hommes à partir des conditions concrètes dans lesquelles se déroule leur travail.

La loi de « Modernisation du dialogue social » dite « Rebsamen » de 2015 a réuni dans un même bloc de négociation les thèmes de l'Égalité Professionnelle (EP) et de la Qualité de Vie au Travail (QVT). L'Accord national interprofessionnel de 2013 précise ainsi cet objectif : «L'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche de qualité de vie au travail permet d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'alors de façon séparée, afin de les articuler de façon dynamique (...) Ouvrir la possibilité d'une approche globale doit conduire à davantage d'effectivité pour résoudre les problèmes vécus par les salariés».

Il s'agit alors :

- ↳ d'établir un accord avec des mesures plus adaptées aux besoins de l'entreprise et des salarié-e-s en vue de réduire les inégalités professionnelles ;
- ↳ d'identifier des leviers d'action dans l'organisation des activités et du travail pour favoriser une réduction structurelle des inégalités (répartition des postes et des tâches, développement des compétences, accès à la formation, diversification des trajectoires, réduction de la pénibilité des postes, etc.) ;
- ↳ d'impliquer l'ensemble des salarié-e-s dans les nouveaux projets d'organisation pour permettre un accès égal à de nouvelles opportunités : transformation numérique, télétravail, changements organisationnels et/ou de produits et services, etc.

Il est essentiel d'agir sur les 4 axes qui conditionnent l'inégalité de conditions entre femmes et hommes : mixité des métiers, opportunités de parcours, conditions de travail et articulation entre la vie au travail et la vie personnelle et familiale. C'est un enjeu important alors que les progrès en matière d'égalité professionnelle marquent le pas : frein à la mixité, carrières fermées, risques professionnels spécifiques (TMS et RPS) et persistance du sexisme au travail, etc.

Une négociation collective, par opposition à une approche unilatérale, permet une meilleure appropriation et une plus grande effectivité des actions et mesures mises en œuvre.

Quatre points seront essentiels à prendre en compte pour les négociateurs :

- ↳ **1) Dresser** un diagnostic partagé des situations de travail des femmes et des hommes ;
- ↳ **2) Détailler** et objectiver l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes ;
- ↳ **3) Recueillir** l'expression des différents points de vue ;
- ↳ **4) Informer** et associer à la négociation les autres acteurs (gouvernance, encadrement, salariés, et pourquoi pas financeurs, clients et fournisseurs).



Une démarche pour aboutir à un accord EP-QVT dans un Ehpad

Cet Ehpad entend profiter des nouvelles dispositions législatives pour promouvoir une plus grande égalité professionnelle. La part des femmes est prépondérante dans l'établissement et se concentre dans les activités de soins où les hommes sont peu présents. Des situations d'usure professionnelle sont constatées chez des salariées vieillissantes occupant des postes pénibles depuis de longues années. Leur maintien en emploi n'est pas assuré. L'absentéisme est important. À la suite d'un diagnostic de l'Aract Normandie, un plan d'action avec des indicateurs et des objectifs précis est négocié entre les acteurs sociaux. Il propose 4 domaines d'actions : l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, la formation, la rémunération et les conditions de travail. Une attention particulière est portée aux salariées en fin de carrière. Des mesures de réorganisation du travail sont prises. L'équipement des chambres est revu. L'adaptation au poste en cas de retour en emploi est également suivie et fait l'objet d'efforts conséquents pour éviter la désinsertion professionnelle.

Propos recueillis par l'Aract Normandie



Qu'apprend-on des accords existants ?

L'égalité professionnelle fait partie des domaines de négociations obligatoires depuis 2012. Quels enseignements tirer des accords déjà signés ?

En 2020, sur les 76 650 accords et avenants conclus, 4 630 portaient sur l'égalité professionnelle, soit 6% d'entre eux, ce qui les place en quatrième position parmi les thématiques négociées¹. L'intégration de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes reste encore insuffisante malgré les avancées permises par les derniers accords nationaux interprofessionnels.

Les accords EP-QVT

Une analyse par l'Anact d'un échantillon de 100 accords EP-QVT signés entre 2017 et 2018 illustre les différentes rubriques contenues dans ceux-ci.

Les éléments de méthodes sont bien présents : définition, diagnostic, bilan de situation comparée, données statistiques, indicateurs de suivi, etc. Il est aussi question de la conciliation des temps et du travail à distance. Les préoccupations envers les conditions de travail et la santé sont moins évidentes. Il est plus souvent question de prévention secondaire ou tertiaire (formation, adaptation des personnes au poste) que d'évolution profonde de l'organisation du travail et de transformations des conditions d'exercice des métiers (prévention primaire). Les accords EP-QVT existants semblent ainsi avoir de la difficulté à s'inscrire dans les transformations effectives du travail. Pourtant, les projets d'aujourd'hui feront certainement la qualité de vie au travail de demain des femmes et des hommes.

Les accords spécifiques Égalité

Le rapport de recherche « L'égalité est-elle négociable ? » 2019², revient sur la négociation et la mise en œuvre d'accords et de plans d'action égalité femmes-hommes en 2014 et 2015. La difficulté de ces négociations est mise en lumière : « Seule une minorité d'accords s'inscrit dans une politique d'égalité négociée et participative » (p. 11, tome 2). L'effectivité des accords dans les pratiques d'entreprises n'est pas toujours garantie. Le risque d'une « conformité de façade » aux obligations réglementaires est toujours présent. Plusieurs pistes sont proposées pour dépasser cette situation :

- ↳ le recours à des sources d'expertises internes et externes ;
- ↳ la formation syndicale ;
- ↳ la mobilisation d'outils de mesures des écarts ;
- ↳ le suivi systématique des résultats (commission de suivi des accords) ;
- ↳ l'ancrage de la démarche auprès des salarié-e-s (surtout les emplois concernés par des problèmes de conditions de travail), l'information des femmes sur leurs droits, etc.

1 – Direction générale du Travail (2021), *La négociation collective en 2020, Bilan et rapports*, p. 22, <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>

2 – <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/colloques-et-appels-a-projets/manifestations-et-colloques/passes/article/l-egalite-professionnelle-est-elle-negociable-enquete-sur-la-qualite-et-la-mise>



Quelle mobilisation du CSE dans les négociations EP-QVT ?

Le Comité social et économique (CSE) peut intervenir à tous les stades de la négociation aussi bien dans la préparation que dans le suivi de l'accord. À défaut d'accord, il peut être mobilisé dans les consultations obligatoires pour sa capacité à mener des enquêtes et analyser les situations de travail ou mobiliser les acteurs de l'entreprise.

Parmi les actions que le CSE peut engager pour préparer ou enrichir des négociations :

- ↳ procéder à un premier bilan des actions déjà menées dans l'entreprise (avec l'outil des "Essentiels égalité" Anact, par exemple) ;
- ↳ se doter des points de repères pour analyser les données relatives aux écarts entre les femmes et les hommes ;
- ↳ dresser un bilan des indicateurs de l'Index et rapprocher les indicateurs de la Base de Données Économique et Sociale (BDES) à disposition ;
- ↳ identifier les causes d'inégalités à partir du modèle des 4 axes d'égalités au travail « toutes choses inégales par ailleurs² » ;
- ↳ savoir repérer sur le plan qualitatif les métiers, les postes et les situations de travail générant des écarts professionnels afin de poser des liens pertinents entre le travail et les inégalités femmes/hommes.

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du Comité social et économique.

Article
L. 2315-95

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le Comité social et économique peut décider de recourir à un expert technique de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

Points de vigilance

- ↳ La parité n'est pas toujours acquise parmi les membres de CSE. Elle doit être assurée en proportion de la présence des femmes et des hommes dans l'entreprise.
- ↳ Le CSE manque souvent de temps, de moyens et en particulier d'outils d'analyses sur la question des inégalités.
- ↳ L'égalité semble parfois un sujet moins important que d'autres (salaires, temps de travail, etc.).
- ↳ Un projet de réorganisation peut également être l'occasion d'évaluer les impacts potentiels en matière d'égalité professionnelle et de réfléchir aux opportunités offertes pour enrichir le travail et les parcours professionnels.

1– <https://www.anact.fr/les-essentiels-ega-pro-un-nouveau-jeu-pour-agir-sur-legalite-professionnelle>

2– <https://www.anact.fr/realiser-son-diagnostic-egalite-professionnelle>



Une démarche pour aboutir à un plan d'action EP-QVT en mobilisant le CSE

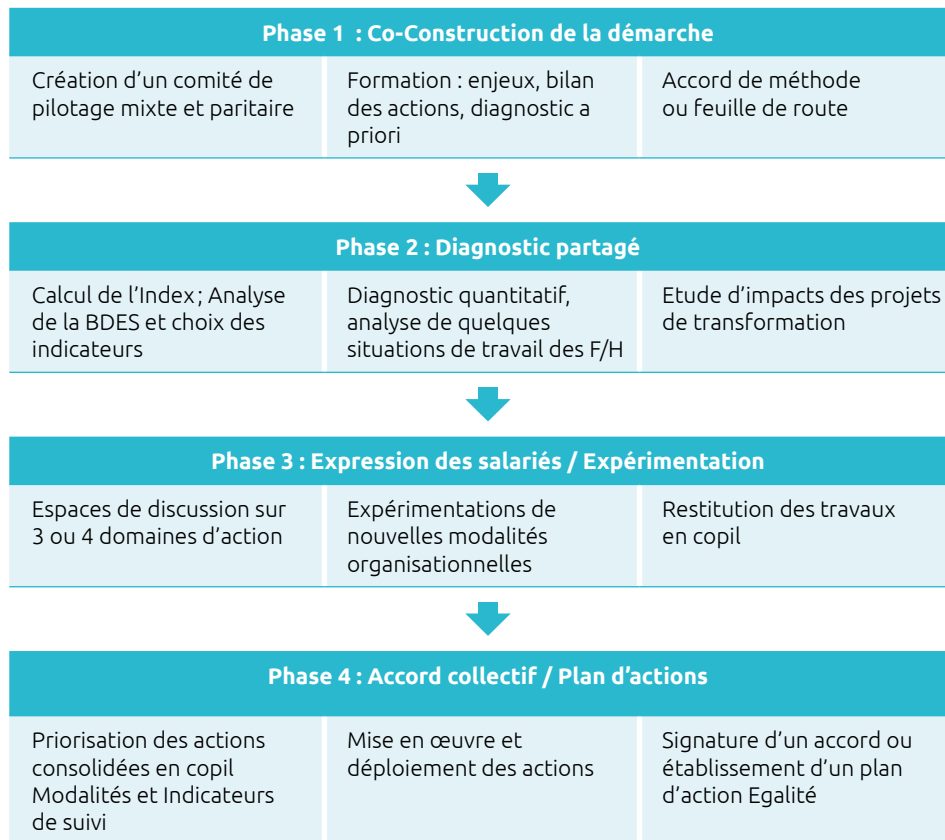
« Dans notre entreprise de 80 personnes, nous avons plusieurs ateliers de production de biscottes et petits pains avec récemment de nouveaux produits Bio. L'entreprise familiale appartient à un groupe de grande distribution. Cela entraîne une rationalisation de l'activité, mais nous bénéficions d'investissements nous permettant d'améliorer les process et les conditions de travail. Avec une note de 40/100 à l'Index, nous nous sommes rendus compte d'inégalités importantes, notamment sur les classifications. Certaines compétences ne sont pas valorisées. Nous avons aussi identifié des facteurs de pénibilités qui freinent le développement de la mixité et de la polyvalence. Nous avons travaillé avec un ergonome et mis en place un plan d'investissement à 5 ans pour améliorer les conditions de travail et réduire les manutentions (port de charge lourde). Du point de vue de l'organisation, nous avons à travailler très sérieusement sur l'alimentation des pétrins qui engendre une forte manipulation de sacs. Nous réfléchissons à une alimentation automatique ou semi-automatique. Nous avons nommé un animateur sécurité pour appuyer la fonction RH. Nous avons déjà noté une progression de 40 à 70 sur 100 sur la note de l'Index. Nous allons développer la polyvalence sur l'ensemble des postes. Nous pensons qu'en 2021 nous aurons 75/100. »

Propos recueillis par l'Aract Paca



Quelles sont les grandes étapes de la préparation de la négociation EP-QVT ?

L'objectif est d'avancer étape par étape vers un accord ou à défaut un plan d'action unilatéral (voir en annexe «Cadre légal»).



L'enjeu consiste aussi à garantir la parité femmes/hommes (à la mesure de leur proportion dans l'entreprise) dans le fonctionnement même des instances de dialogue social - comité de pilotage paritaire - mais aussi dans les groupes de travail et espaces de dialogue mobilisés lors de la négociation d'un accord (espaces de discussion avec les salarié-e-s et/ou les manager-e-s, etc.).



L'EP-QVT : une préoccupation qui fait son chemin dans le dialogue social et professionnel

Cette entreprise de services à la personne en fort développement comprend un effectif de plus de 5000 personnes, des femmes majoritairement. L'entreprise a pour ambition d'améliorer la qualité de vie au travail de ses salarié-e-s et le bien-être de ses clients. Elle souffre d'un fort turn-over qui s'explique par les conditions de travail et d'emploi dans ce secteur. L'entreprise s'est donc lancée dans une démarche conjointe « égalité professionnelle et qualité de vie au travail en 2017 ». La direction et les organisations syndicales se sont accordées autour d'un objectif commun pour alimenter le dialogue social et professionnel en créant des moments d'échange et de discussion autour de la thématique EP-QVT. Les parties ont commencé par signer un accord de méthode, permettant d'effectuer un premier diagnostic et un plan d'expérimentations dans un périmètre restreint (une agence). Dans ce contexte, des espaces de discussion mixtes et paritaires ont été mis en place avec des participants volontaires ; ils ont permis de valoriser certaines pratiques professionnelles (la communication avec les bénéficiaires, l'usage des outils numériques, etc.). Pour chaque action QVT, l'impact en termes d'égalité professionnelle a été mesuré et a fait l'objet d'échanges au sein du comité de pilotage. Selon les représentants du personnel « en associant les salarié-e-s à la démarche, on va au-delà de l'analyse des chiffres de l'obligation légale qui peut être fastidieuse et décourageante. Avant, il nous arrivait de laisser à la direction le soin de produire le plan d'action de manière unilatérale ». Arrivé à échéance en 2020, le nouvel accord signé en 2021 intègre les questions de télétravail et de droit à la déconnexion ainsi que le calcul de l'Index.

Propos recueillis par l'Aract Pays de Loire



Comment identifier les indicateurs sexués pertinents pour le diagnostic ?

La capacité à établir un diagnostic partagé de qualité est un préalable à la négociation. Le choix des indicateurs à privilégier est essentiel.

Des indicateurs pour mesurer les écarts: le rôle de l'Index

L'Index égalité et ses 5 indicateurs (rémunération, augmentation, promotions, rattrapage salarial, retour de congé maternité, et présence des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations) est un point de départ devant être complété par d'autres indicateurs sexués issus de la BDES-EP. L'Anact propose de choisir des indicateurs pour chacun des 4 axes du modèle Égalité de l'Anact. L'outil Diag ÉgaPro Index de l'Anact¹ vous aide à les sélectionner afin d'établir un diagnostic précis des inégalités professionnelles.

Exemples d'indicateurs par axe

Axe 1 Mixité des métiers

- Proportion de femmes et des hommes dans l'effectif total*
- Proportion de femmes et des hommes selon la catégorie socio-professionnelle (CSP), le service ou l'emploi*
- Proportion des CSP, du service ou de l'emploi dans l'effectif total

Axe 2 Parcours professionnels

- Le nombre moyen annuel d'heures d'actions de formation par salarié, selon la CSP, le service ou l'emploi et selon le sexe*
- Indicateur Index : écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Indicateur Index : écart de taux d'augmentation individuelle entre les femmes et les hommes
- Indicateur Index : écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes
- Indicateur Index : pourcentage de salariées revenues de congé maternité ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant la même période
- Indicateur Index : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations

1- <https://www.anact.fr/realiser-son-diagnostic-egalite-professionnelle>

Axe 3 Conditions de travail et santé au travail

- Absentéisme dans la CSP, le service ou l'emploi et selon le sexe : nombre de jours par an*, hors congé de maternité / paternité
- Nombre d'accidents du travail* dans la CSP, le service ou l'emploi et selon le sexe
- Nombre d'accidents de trajet* dans la CSP, le service ou l'emploi et selon le sexe
- Nombre de maladies professionnelles* dans la CSP, le service ou l'emploi et selon le sexe

Axe 4 Articulation des temps

- Nombre de jours de télétravail* dans la CSP, le service ou l'emploi et selon le sexe
- Nombre de jours réels de congés paternité/maternité/parental/adoption/enfant malade*
- Nombre de personnes à temps partiel * dans la CSP, le service ou l'emploi et selon le sexe
- Temps de travail (travail posté, horaires soir matin)* en fonction de la CSP, le service ou l'emploi et selon le sexe

**Proposition d'indicateurs parmi la BDES : R2312-9*

Traiter les données

Trois points essentiels pour présenter celles-ci :

- ↳ **des tableaux en nombre et en pourcentage**, afin de mettre en relation les indicateurs avec la proportion de femmes et d'hommes dans l'entreprise ;
- ↳ **des graphiques facilitant la visualisation** des sur ou des sous-représentations. Il s'agit de vérifier le poids relatif des femmes et des hommes et de leur répartition :
 - ↳ en fonction de la proportion globale dans l'entreprise ou dans une catégorie socio-professionnelle, un service ou un type d'emplois (par exemple, la part des femmes et des hommes dans les grilles salariales, le temps partiel, l'absentéisme et les accidents de travail, etc.) ;
 - ↳ en fonction de la proportion d'une catégorie par rapport à sa part dans l'effectif global (par exemple, dans les accidents du travail, la part des emplois d'agents de propreté le plus souvent à prédominance féminine).

Les données doivent être présentées de telle sorte que l'on puisse en retirer des informations, puis **formuler des hypothèses de causes d'inégalités**.

Rechercher la cause des écarts pour identifier les actions pertinentes

Il est important de compléter l'analyse par des données qualitatives issues du terrain (questionnaires, observations, recueil du point de vue des salarié.e.s). Il est essentiel de d'élaborer un diagnostic des contraintes vécues dans les différents postes et métiers.

Ce diagnostic permettra ainsi d'engager des négociations sur la base de données objectives et partagées.

Exemples d'hypothèse reliant des situations de travail aux causes d'inégalités professionnelles :

- ↳ Sur l'axe « mixité » : si l'on constate que dans certains métiers les femmes ou les hommes sont sur ou sous-représentés, il est possible de se demander : est-ce que l'on observe des différences significatives en termes de rémunération et de parcours, de conditions de travail et de santé ?
- ↳ Sur l'axe « parcours » : si l'on constate que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes niveaux de rémunération, quels sont les métiers occupés par les femmes et les hommes ? Quelle égalité d'accès à la formation et aux possibilités de parcours ?
- ↳ Sur l'axe « conditions de travail » : si l'on constate des indicateurs de santé alarmants sur certains postes, qu'en est-il de la mixité à ces postes ? Quelle prévention des risques professionnels ? Quid des parcours possibles pour prévenir l'usure ?
- ↳ Sur l'axe « articulation des temps » : si l'on observe que sur certains métiers, le temps partiel est particulièrement utilisé, il est possible de s'interroger sur les conditions de travail à ces postes ?



De l'Index à un diagnostic enrichi de la situation comparée des femmes et des hommes

« Dans notre entreprise du secteur de la vente de téléphones étanches incassables, avec 140 salarié.e.s et en forte croissance, nous avons 54 points sur 75 à l'Index et 17/40 sur l'indicateur de rémunération. Nous avons mobilisé l'outil Diag Éga Pro de l'Anact en 2020, pour effectuer un diagnostic complet et identifier les points de progrès. Une fois les données intégrées dans l'outil, le traitement immédiat et semi-automatisé nous a permis de visualiser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et d'en présenter les éléments au CSE. Cet outil nous a permis d'effectuer un diagnostic élargi et d'identifier rapidement des mesures correctrices grâce aux exemples d'actions par indicateurs Index ».

Propos recueillis par l'Aract Paca



Comment passer du diagnostic aux actions de prévention des inégalités ?

La réglementation ne précise pas comment exploiter les données et les indicateurs sexués pour choisir les domaines d'actions¹ du futur accord et plan d'action égalité. Quelles pistes pour passer du diagnostic aux mesures à mettre en œuvre ?

Afin d'analyser les écarts, identifier et comprendre les causes des écarts, puis identifier les pistes d'action les plus pertinentes par domaines d'action, nous vous recommandons d'utiliser ce type de tableau à annexer aux données de la BDES - EP.

Un exemple dans une imprimerie

| Domaine d'actions | Analyse quantitative | Analyse qualitative (recherche des causes) | Choix des actions permettant de réduire les écarts |
|---------------------------------|---|--|--|
| Mixité | Dans l'atelier, les femmes occupent 4 types de postes mais majoritairement le poste d'aide de finition, cependant que les hommes ont accès à 9 types de postes. | La pénibilité des autres postes dont celui de massicotier ne permet pas aux femmes d'évoluer vers d'autres postes. | Réduction de la pénibilité du poste de massicotier. |
| Parcours et rémunération | <ul style="list-style-type: none">• Au poste d'aide de finition, les femmes ont droit à des pauses qui ne sont pas rémunérées tandis que les hommes, majoritaires dans les postes de conducteurs de machines, ont droit à des pauses rémunérées.• Les hommes débutent comme les femmes au poste d'aide de finition mais le quittent en moyenne au bout de 3 ans. | Discrimination directe : les différences de rémunération pour les temps de pauses sont arbitraires. | Reconnaissance des compétences détenues par les femmes au poste d'aide de finition pour le bon fonctionnement de la ligne de production. |

1- Les entreprises de 50 à 250 salariés doivent a minima identifier des actions dans 3 à 4 des 9 domaines d'actions repérés par la loi : embauche, formation, promotion, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération, articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale. Elles peuvent intégrer les actions correctrices de l'Index dans leur Plan d'action Égalité.

| Domaine d'actions | Analyse quantitative | Analyse qualitative (recherche des causes) | Choix des actions permettant de réduire les écarts |
|------------------------------|--|---|---|
| Conditions de travail | Le poste d'aides-finition est celui où se retrouve la majorité des Troubles musculo-squelettiques. | <ul style="list-style-type: none"> • Le poste d'aide de finition est hyper-sollicitant pour les épaules et les poignets. Le port de charge est de 11 tonnes par jour, 20 kilos toutes les 45 secondes. • Les femmes ne pouvant pas évoluer dans d'autres postes, elles sont exposées à une forte usure professionnelle, provoquant en fin de carrière des restrictions d'aptitudes. | <ul style="list-style-type: none"> • Travail avec les fournisseurs (internes et externes) pour limiter les sollicitations des membres supérieurs et le port de charges. • Re-conception des postes de travail. • Possibilité pour les femmes d'évoluer vers les postes d'aide-conducteur ou de conducteur. |
| Temps de travail | Rémunérations différentes pour les pauses | | Égalité de traitement pour les pauses |



Quand l'Index égalité révèle des problématiques de mixité liées aux conditions de travail

« Dans notre entreprise d'installation de câbles sous-marins de 63 salariés, nous avons eu une note de 73 sur 100. Nos marges de manœuvres se situent essentiellement dans la mixité des emplois. Mais pour cela nous avons besoin d'améliorer les conditions de travail pour intégrer plus de femmes dans les métiers à prédominance masculine. Il faut agir pour réduire la pénibilité notamment physique. Il est également important d'objectiver les conditions de travail réelles des différents postes de travail. Les représentations de métiers associent les métiers des hommes à de fortes pénibilités alors que leurs conditions de travail se sont parfois considérablement améliorées avec l'automatisation. Nous pourrions alors mieux décrire le travail et les compétences exigées pour attirer davantage de femmes sur nos métiers. »

Propos recueillis par l'Aract Paca



Pourquoi évaluer l'impact des projets de transformation sur l'égalité professionnelle ?

Les projets de transformations – techniques ou organisationnels – peuvent avoir des impacts différenciés sur le travail des femmes et les hommes. Ils peuvent générer de nouvelles inégalités (accès à la formation, conditions de travail dégradées, etc.) ou représenter des opportunités pour les réduire. Ces évolutions exigent d'être anticipées.

Il peut être utile d'évaluer l'impact d'un projet (déménagement, numérisation, fusion, etc.) en matière d'égalité professionnelle en se posant un certain nombre de questions :

- ↳ Le projet peut-il faire progresser la mixité ? À quelles conditions ?
- ↳ Permet-il l'accès à certains types de postes ou de parcours pour les femmes comme pour les hommes ?
- ↳ Peut-il permettre d'améliorer les conditions de travail pour toutes et tous ? Pour les postes particulièrement difficiles ?
- ↳ Est-il l'occasion d'une meilleure articulation des temps ?

Les résultats de cette analyse peuvent faciliter l'identification des conditions qui permettent à un projet de soutenir l'égalité. Ils peuvent être intégrés dans un accord ou enrichir le plan d'action Égalité de l'entreprise.



Dans un commerce : une analyse pour renégocier un accord QVT

Il s'agit d'une entreprise de commerce de gros et de grande distribution de produits de plomberie, chauffage et maisons connectées. Elle compte 5000 salariés dont 3000 agents commerciaux et est composée à 80% d'hommes. Elle connaît une transformation digitale importante avec la création de plateformes téléphoniques et l'automatisation de la préparation des commandes.

L'analyse du projet de transformation a permis d'identifier des actions à intégrer dans l'accord EP-QVT.

L'entreprise a mobilisé les 4 axes du modèle égalité :

Mixité :

- ↳ **Opportunité** : les métiers évoluent au sein de l'entreprise : marketing, hotline, centre de relations client, préparateurs de commande numérique. Les politiques de recrutement doivent être revues pour assurer une plus grande mixité à l'embauche.



↳ **Condition de réussite** : créer les fiches de postes pour ces nouveaux métiers et les intégrer dans les grilles de classification à leur juste valeur.

Conditions de travail, santé au travail :

- ↳ **Opportunité** : les outils numériques peuvent permettre une amélioration des conditions de travail par la digitalisation de l'activité, le déploiement du télétravail, la réduction des temps de trajet.
- ↳ **Condition de réussite** : il est important d'anticiper les impacts de la digitalisation sur les conditions de travail de toutes et tous dans les nouveaux métiers (charte d'usage des TIC et droit à la déconnexion, remise en question du travail de nuit pour la prise de commande).

Parcours :

- ↳ **Opportunité** : de nouveaux métiers apparaissant, c'est une opportunité pour développer les parcours internes, notamment en promouvant les femmes jusque-là « cantonnées » aux métiers administratifs.
- ↳ **Conditions de réussite** : renforcer les compétences numériques de certains salariés, notamment seniors dans les nouveaux métiers en soutenant des modalités pédagogiques innovantes.

Articulation des temps :

- ↳ **Opportunité** : les outils numériques peuvent faciliter l'articulation des temps grâce au télétravail. Il s'agit cependant d'en négocier l'usage et de préciser ses conditions de diffusion.
- ↳ **Condition de réussite** : il convient de mener une véritable réflexion sur les activités télé-travaillables et celles devant se faire en présence.

Anact

Puisque « les projets d'aujourd'hui font la qualité de vie au travail de demain des femmes et des hommes », il est nécessaire de s'interroger le plus tôt possible sur leur impact en matière d'égalité professionnelle.



Comment intégrer la prévention du sexisme au travail dans un accord EP-QVT ?

Les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes mais aussi les personnes à orientation ou identité sexuelle spécifique (LGBTQ+...).

Le sexisme n'est pas qu'une question de comportements individuels. Des études ont montré que certains environnements et situations de travail exposent au sexisme au travail :

- ↳ les secteurs à prédominance masculine (BTP) ou féminine (la mode), très hiérarchisés (santé, enseignement, etc.) ou peu hiérarchisés et structurés (spectacles, startups) ;
- ↳ des conditions de travail spécifiques : travail isolé, le soir, la nuit, en horaires atypiques, contact avec le public, activité dépendante d'une autre ou sous pression d'objectifs, etc. ;
- ↳ des modalités d'emploi pouvant exposer à des risques de précarisation : succession de contrat à durée déterminée, stage, apprentissage, intérim, etc.

Les violences sexistes et sexuelles ont des impacts psychologiques et physiques pour les victimes, des conséquences pour leur santé mais aussi pour les collectifs de travail et les entreprises (qualité, notoriété). La performance de ces dernières peut être entachée par ces situations.

Les **éléments suivants** peuvent faire partie d'un accord visant à prévenir les « violences sexistes et sexuelles » :

- ↳ rappeler les définitions juridiques des différents types d'actes ;
- ↳ déterminer l'engagement de l'entreprise : « tolérance zéro », sanctions des « auteur-e-s » ;
- ↳ préciser le rôle et les missions des « référents harcèlement sexuel » au CSE et dans les entreprises de 250 salariés et plus ;
- ↳ assurer le lien avec la prévention des risques psychosociaux, du harcèlement moral et avec la politique de mixité et d'égalité professionnelle.

Article
L.2314

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le Comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Pour prévenir les actes de sexisme au travail, il est important de prévoir dans un accord des mesures permettant d'agir sur les 3 niveaux de la prévention des risques professionnels :

- ↳ en prévention tertiaire avec la mise en place d'un dispositif d'écoute, de prise en charge des plaintes ou des témoignages, d'accompagnement des victimes, des auteur-e-s et des collectifs ;
- ↳ en prévention secondaire avec des actions d'information (dans le règlement intérieur, pour les nouveaux arrivants), de sensibilisation ou de formation des salarié-e-s et des manager-e-s ;
- ↳ en prévention primaire avec des actions concernant l'inscription de ce risque dans le DUERP, une réflexion sur l'organisation et les conditions de travail, les espaces de travail, la fixation des objectifs et le contrôle des résultats.



**Convention
de l'Organisation
Internationale
du Travail (OIT) sur la violence
et le harcèlement :**

« Suite à la ratification par la France en novembre 2021 de la convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, l'entreprise est encouragée à mettre en place des mesures permettant de prévenir toute violence ou harcèlement dans le monde du travail, dont celle fondée sur le genre, intégrant les violences domestiques (c'est-à-dire familiales et conjugales) sous forme d'action de sensibilisation, de protection (changement de lieux et horaires de travail, congés, aide au logement...) quel que soit le statut du travailleur et de la travailleuse ».

Voir : Convention n° 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail



Comment intégrer l'égalité dans tout accord collectif ?

Au-delà des négociations EP-QVT, il est nécessaire d'intégrer la question de l'égalité dans les autres types d'accords : télétravail, droit à la déconnexion, numérique, prévention des risques psychosociaux, conditions de travail, etc.

À l'occasion de toute négociation, les recommandations suivantes peuvent être suivies :

- ↳ inscrire dans le préambule de l'accord la nécessité de soutenir des actions promouvant l'égalité professionnelle ;
- ↳ considérer l'égalité professionnelle comme un élément transversal en mobilisant un certain nombre de principes lors de la préparation de la négociation :
 - ↳ sensibilisation à l'égalité des parties prenantes et mixité des instances ;
 - ↳ diagnostic préalable des inégalités entre les femmes et les hommes (voir Question 6) ;
 - ↳ analyse d'impact d'un (ou des) projet(s) affectant fortement l'entreprise sur les 4 axes - mixité, parcours, condition de travail, articulation des temps – du modèle égalité professionnelle (voir question 1 et 8) ;
 - ↳ développer des indicateurs de suivi de l'accord et des incidences de celui-ci pour les femmes et les hommes avec des critères non discriminants (par exemple, dans le cadre d'un accord télétravail : souligner que les critères d'éligibilité au travail à distance doivent être basés sur les « activités » et non les « métiers ») ;
- ↳ prendre systématiquement des mesures dites « spécifiques » et assuetées, par exemple, à la protection de la maternité au travail, à la prévention des violences sexistes et sexuelles, aux violences domestiques et conjugales, etc. ;
- ↳ féminiser les noms de métiers, les appellations (salarié-e-s) ou encore favoriser l'écriture inclusive.

Ainsi la prise en compte de l'égalité professionnelle pourra donner lieu :

- ↳ soit à des paragraphes spécifiques dans les accords ;
- ↳ soit à une intégration tout au long de l'accord et en annexe.

Les accords télétravail

Le récent accord national interprofessionnel¹ sur le télétravail dans le secteur privé, mais également l'accord dans le secteur public², encourage une meilleure utilisation du travail à distance pour concilier les besoins des salariés avec le fonctionnement des entreprises. Comme toute modalité d'organisation, le télétravail peut être un levier ou un frein pour l'égalité professionnelle. Il peut renforcer ou au contraire réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Les conditions permettant et facilitant le télétravail – les espaces et les lieux, les équipements, la régulation de la charge de travail et le temps de travail, les pratiques de management et le rapport au collectif – doivent être interrogées à l'aune de la promotion de l'égalité professionnelle (voir Annexe 2). Ce sont des éléments à considérer au moment de la négociation d'un accord ou d'une charte télétravail. Mais il est aussi nécessaire de les intégrer dans le cadre des dispositifs d'information et/ou de consultation au CSE. C'est le cas avec les projets importants de modifications des conditions de travail qui peuvent comporter des incidences sur l'égalité professionnelle.

1 – <https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/archives/035/316/ANI-Teletravail-26-11-2020.pdf>

2 – <https://www.fonction-publique.gouv.fr/signature-a-lunanimite-premier-accord-sur-teletravail-dans-la-fonction-publique>

Le cadre légal de la négociation de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail

Toutes les entreprises sont concernées par l'égalité professionnelle. En effet, selon l'article L.1142-5, modifié par LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 - art. 9, il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre : 1- Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ; 2- Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-24 et ; 3- Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises pourvues d'une ou plusieurs sections syndicales, il est obligatoire de négocier, au moins tous les 4 ans, sur les sujets suivants : « Rémunération », « Égalité Professionnelle portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la Qualité de Vie au Travail¹ » (Art. L2242-1).

Cette négociation vise à établir un accord relatif à l'Égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail ou, à défaut, un Plan d'action égalité unilatéral.

| Thèmes de négociations collectives obligatoires | Dispositions obligatoires d'ordre public - Périodicité de la négociation | Dispositions supplétives applicables* - Périodicité de la négociation | Texte à l'issue de la négociation |
|---|---|--|-----------------------------------|
| 1- Rémunération : les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise | Tous les 4 ans | Tous les ans | Accord ou plan d'action |
| 2- Égalité professionnelle avec notamment les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et améliorer la qualité de vie au travail | Tous les 4 ans | Tous les ans | Accord ou Plan d'action |
| +300 salariés 3- Gestion des emplois et des parcours professionnels | Tous les 4 ans | Tous les 3 ans | Accord |

1- La **Qualité de Vie au Travail (QVT)** se définit comme « les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. » (Accord National Interprofessionnel « Qualité de Vie au Travail et Égalité Professionnelle » (QVT-EP) de 2013).

Les « dispositions obligatoires d'ordre public » définissent le cadre légal obligatoire :

- ↳ Des éléments de **diagnostic** : des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'entreprise peut mobiliser la BDES (R2312-8 et R2312-9, Égalité Article R2242-2), et l'Index (R.2019-15).
- ↳ Des éléments relatifs à l'**accord ou au plan d'action** (Décret R2242-2) par domaines d'actions (Embauche, Formation, Promotion professionnelle, Qualification, Classification, Conditions de travail, Sécurité et santé au travail, Rémunération effective, Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale) ; les entreprises doivent choisir **3 domaines d'actions pour les entreprises de 50 salariés à 300 ou 4 domaines d'actions** pour celles de 300 salariés et plus. Le domaine "rémunération effective" est obligatoire. Le plan d'action comprend également des **objectifs de progression, les actions permettant de les atteindre ainsi que des indicateurs chiffrés pour les objectifs et actions.**

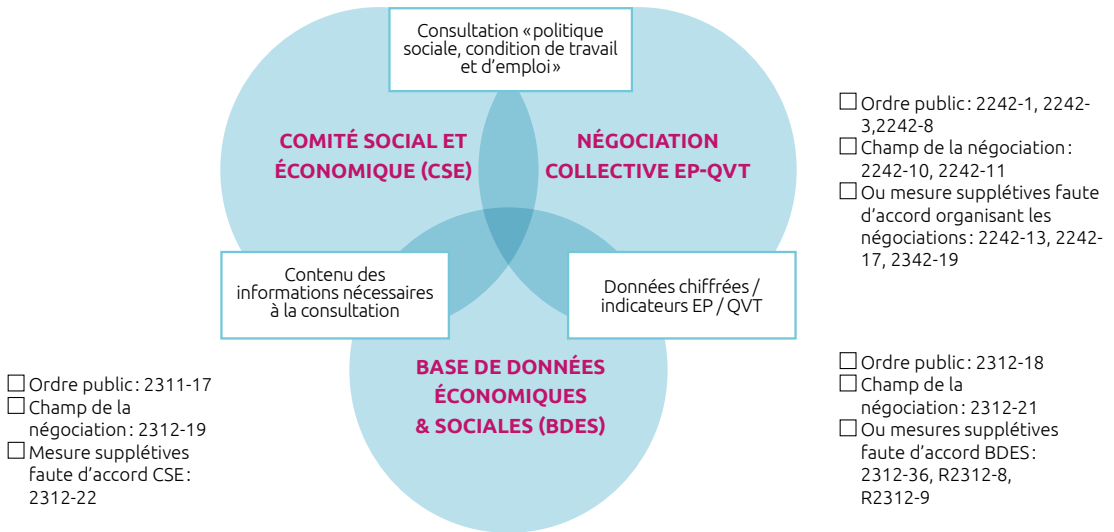
Les entreprises ayant une ou plusieurs sections syndicales sont soumises à une **pénalité à la charge de l'employeur en l'absence d'accord** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° alinéa de l'article L. 2242-1 ou, à défaut d'accord, en l'absence de **plan d'action** comme mentionné à l'article L. 2242-3.

Le champ de la négociation propose, de manière facultative, de négocier « **un accord organisant les négociations** » ou « **accord de méthode** » (Art.L2242-10 et Art.L2242-11). En effet, « dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, un « accord de méthode » peut être mis en place. C'est une négociation précisant les thèmes de négociation, la périodicité et le contenu de chacun des thèmes, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement (L. 2242-10).

Faute d'accord organisant les négociations (Articles L.2242-13, L.2242-17, L.2242-19), ce sont les **mesures supplétives** suivantes qui prennent effet, concernant l'obligation de négocier l'égalité professionnelle :

- ↳ **Fréquence annuelle** de la négociation mais aussi :
- ↳ Mention du contenu dont :
 - ↳ articulation vie personnelle et vie professionnelle ;
 - ↳ objectifs et mesures Égalité Professionnelle ;
 - ↳ définition du régime de prévoyance ;
 - ↳ mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - ↳ expression du droit d'expression direct et collectif ;
 - ↳ droit à la déconnexion et dispositifs de régulation des outils numériques.

Les trois négociations s'appuient sur les données issues de la **Base de Données Économique et Sociale (BDES)**. En outre, les négociations au sein du **Comité social et économique (CSE)** d'une part, et sur la **BDES**, d'autre part, doivent traiter **le sujet de l'Égalité Professionnelle (EP)**. Ces trois objets de négociation sont donc particulièrement liés.



*EP-QVT: égalité professionnelle & qualité de vie au travail

Aussi, dans le cadre du dialogue social en entreprise, la collecte et la mise en débat des données est centrale. Cela permet d'avoir à disposition l'ensemble des informations nécessaires à l'alternance des **consultations et des négociations**.

La BDES – Égalité Professionnelle : la loi précise les mesures qui doivent obligatoirement figurer dans la **BDES** (ordre public : Article L.2312-18), celles qui sont négociables (champ de la négociation : Article L.2312-21) et celles qui doivent y figurer faute de négociation spécifique sur la BDES (mesures supplétives : L.2312-36, R2312-8, R2312-9). **L'égalité professionnelle est un thème obligatoire de la BDES**. Notons que les mesures supplétives EP de la BDES sont les mêmes que les mesures supplétives de la négociation EP-QVT mentionnant de manière plus précise les données à mobiliser mais aussi la stratégie d'action à mettre en place.

Concernant l'Index Égalité, l'entreprise a une obligation légale de calcul et de publication de la note relative aux indicateurs suivants : écart de rémunération femmes et hommes ; écart de taux d'augmentation individuelle ; écart de taux de promotion ; pourcentage de salariées revenues de congé maternité ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour pendant la même période ; nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant reçu les plus hautes rémunérations. En dessous d'une note de 75 sur 100, l'entreprise doit identifier des actions de progression, et recouvrer un minimum de 75 points sur 3 années. (Décret 2019-15).

Les dimensions du télétravail au prisme de l'égalité professionnelle: propositions et recommandations

Espaces et lieux de travail :

- ↳ « Constats : les femmes ont moins facilement accès à une pièce dédiée sans enfants pour télétravailler », étude INED 2020¹ ; dans le télétravail exceptionnel (en temps de crises) 39% des hommes disposent d'une pièce spécifique pour télétravailler contre 25% pour les femmes.
- ↳ Les questions à se poser :
 - ↳ Quel soutien de l'entreprise pour équiper les espaces destinés au télétravail ?
 - ↳ Quel accès à des espaces alternatifs (tiers lieux, coworking) en télétravail régulier, occasionnel et exceptionnel ?
 - ↳ Quelle diversité d'usages des espaces professionnels et quels services offerts sur site ?

Temps de travail et charge de travail :

- ↳ Constats : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à assumer les tâches domestiques (double journée) avec un risque d'accroissement de leur charge de travail.
- ↳ Les questions à se poser :
 - ↳ Quelle séparation physique et cognitive entre les occupations professionnelles et les tâches domestiques ?
 - ↳ Quel droit à la déconnexion et comment identifier les risques de sur-connexion ?
 - ↳ Quel équilibre entre le présentiel et le distanciel ?
 - ↳ Quelles modalités de régulation avec le management (plages de joignabilité) ?

Équipements et TIC :

- ↳ Constats : alors qu'il existe une inégalité d'accès aux outils numériques mobiles (ordinateurs et téléphones), comment favoriser l'accès de toutes les femmes à des outils numériques efficaces et aux moyens de les utiliser ?
- ↳ Les questions à se poser :
 - ↳ Quelle égalité d'accès des femmes et des hommes aux équipements permettant le travail collectif à distance ?
 - ↳ Quelle stratégie de formation et de développement numérique en entreprise ?

Management et collectifs de travail :

- ↳ Alors qu'il n'existe pas d'égalité d'accès des femmes et des hommes à des environnements soutenant des parcours qualifiants (avec une répartition équitable des projets et des ressources permettant de le faire avancer) et alors que certains métiers (dont les fonctions supports qui sont à prédominance féminine) souffrent d'isolement.
- ↳ Les questions à se poser :
 - ↳ Quelles modalités pour éviter l'exclusion ou l'invisibilisation des femmes dans le travail à distance ?
 - ↳ Quel soutien du collectif, du management et des pairs ?

1- https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/30315/579.population.societes.juillet.2020.covid.travail.france.fr.pdf

Focus sur le réseau Anact-Aract



L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) est un établissement public créé en 1973, installé à Lyon, sous tutelle du ministère du Travail. L'Anact s'appuie sur un réseau de 16 Associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).

Le réseau Anact-Aract a pour vocation de diffuser des méthodes et outils efficaces pour **améliorer** les conditions de travail dans un objectif partagé : **concilier satisfaction au travail et performance économique**. Son action se caractérise par une posture de neutralité et d'impartialité.

Prendre en compte les conditions de travail est un facteur décisif de réussite pour les entreprises, les salariés et pour toute la société

Nouvelles technologies, nouvelles formes et organisations du travail, prolongement des carrières, compétition économique renforcée... Les défis constants auxquels sont confrontés les salariés et les organisations, et plus particulièrement les petites et moyennes entreprises, sont complexes et conséquents. L'amélioration des conditions de travail est un facteur décisif de réussite pour y faire face pour les entreprises, les salariés et pour toute la société.

Le réseau Anact-Aract a pour missions de :

- **AGIR** pour une prise en compte systématique des conditions de travail dans le traitement des questions sociales en associant tous les acteurs de l'entreprise.
- **DÉVELOPPER** et proposer des démarches, méthodes et outils issus des retours d'expérience de projets pilotes permettant d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur son organisation.
- **DIFFUSER** ces démarches et méthodes en outillant particulièrement tous ceux qui accompagnent, forment et informent les entreprises dans les domaines de la prévention des risques professionnels, de l'organisation du travail et du dialogue social.
- **CONDUIRE** une activité de veille et d'étude sur les enjeux et les risques liés aux conditions de travail afin d'aider les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à mieux appréhender les besoins émergents pour éclairer leurs choix et leurs prises de décision.



La négociation collective Égalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail (EP-QVT)

Depuis la loi Génisson de 2001, les entreprises ont obligation de négocier l'égalité professionnelle. La loi de « Modernisation du dialogue social » dite « Rebsamen » de 2015 a réuni dans un même bloc de négociation les thèmes de l'Égalité Professionnelle (EP) et de la Qualité de Vie au Travail (QVT). Depuis les ordonnances Travail de 2017, les entreprises dotées de délégués syndicaux doivent chaque année engager des négociations EP-QVT et conclure un accord d'une durée de 4 ans ou à défaut produire un plan d'action unilatéral annuel. Cette obligation sollicite également le Comité social et économique (CSE) avec l'objectif de faire progresser l'égalité d'accès de toutes et tous à la qualité de vie au travail. Forte de son expérience, le réseau Anact-Aract vous propose les jalons d'une négociation EP-QVT réussie.

**Pour en savoir plus sur le réseau Anact- Aract,
ses thématiques d'intervention et ses publications,
rendez-vous sur**

anact.fr

192, avenue Thiers
CS 800 31
69457 Lyon Cedex 06
Tél. : 04 72 56 13 13
ISBN : 978-2-36889-200-8



Ce projet est cofinancé par le Fonds
Social européen.