



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



#EGA PRO

Ce que disent
les accords signés
en 2022

WEBINAIRE 45 MIN
14 MARS DE 9H45 - 10H30



Financé par
l'Union européenne



#EGA PRO

Lecteur de document pour : Webinaires Éga

2 retours d'expérience
(REX) pour mieux
conduire sa négo
en PME

WEBINAIRE 60 MIN
23 MARS DE 11H - 12H



Financé par
l'Union européenne

Intervenantes



Karine BABULE
Chargée de mission
k.babule@anact.fr



Maroussia KRAWEC
Chargée de mission
m.krawec@anact.fr

- 1. Intentions de l'analyse**
- 2. Principaux constats**
- 3. Recommandations & Outils**

SANTE AU TRAVAIL

Troubles musculosquelettiques, Stress, RPS, Absences



Prendre en compte
les **situations de travail et de vie & les impacts**
différenciés des femmes et des hommes



- Affiner nos diagnostics et nos recommandations** pour mieux agir en amont sur l'organisation de travail et la prévention des risques professionnels primaire
- Améliorer les conditions de travail et la santé au travail de **toutes et tous**

L'approche F/H de l'Anact est basée sur :

GENRE : qui prend en compte les facteurs sociaux du travail (*exemple : stéréotypes de genre et représentation de métiers et impact mixité, parcours*)

SEXE : qui prend en compte les facteurs biologiques F/H (*exemple : santé reproductive*)

Plusieurs entrées pour adresser, la santé au travail ou l'égalité d'accès à la QVCT des femmes et des hommes

Prévention des risques professionnels

Diagnostiquer, prévenir et réduire les risques d'exposition et impacts différenciés des femmes et des hommes au travail

Document unique, Projet QVCT,...

Négociation collective

Identifier, reconnaître et agir sur les écarts entre les femmes et les hommes dans le cadre du dialogue social et agir sur les facteurs organisationnels

CSE, BDESE, Egalité, Télétravail,...

Transformation organisationnelle

Identifier et prévenir les impacts différenciés des projets de transformation sur les conditions de travail des femmes et des hommes, et favoriser l'égal accès à la QVT

Evolution des espaces, transformation numérique,...

**Une approche
Intégrée**

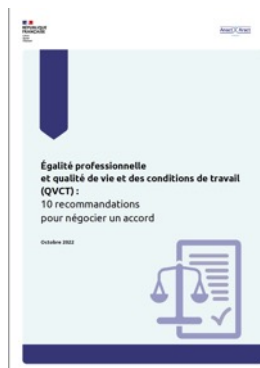
**(Contrat d'Objectifs
et de Performance
2022-2025)**

L'égalité comme
principe
méthodologique

ANACT

50 accords représentatifs dépôts 2021 national

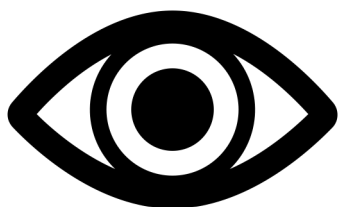
- A partir des études sur la négociation EP-QVT,...
- D'une crise sanitaire révélatrice d'inégalités F/H,...
- Quelles évolutions des accords EPRQVT en 2021 & 2022 ?



ARACT IDF/ODDS/DRIEETS

60 accords et PA dépôts 2021

- Recul de la problématique égalité professionnelle F/H dans le Dialogue Social
- Impact de la crise sanitaire sur les textes
- Evolution des accords vs 2014



METHODE :

Nouveaux objets de négociations & Enjeux (Préambules) ;
Préparation des négociations ;
Faire vivre et suivre l'accord ;

PRATIQUES –DOMAINES D'ACTION sur les axes d'inégalités :

La mixité ;
Les conditions de travail des femmes et des hommes ;
Les parcours professionnels ;
L'articulation des temps ;

FOCUS thématiques : « Place de l'index dans le diagnostic » ; « Impacts du télétravail et du travail hybride », « Prévention des VSS ».



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail



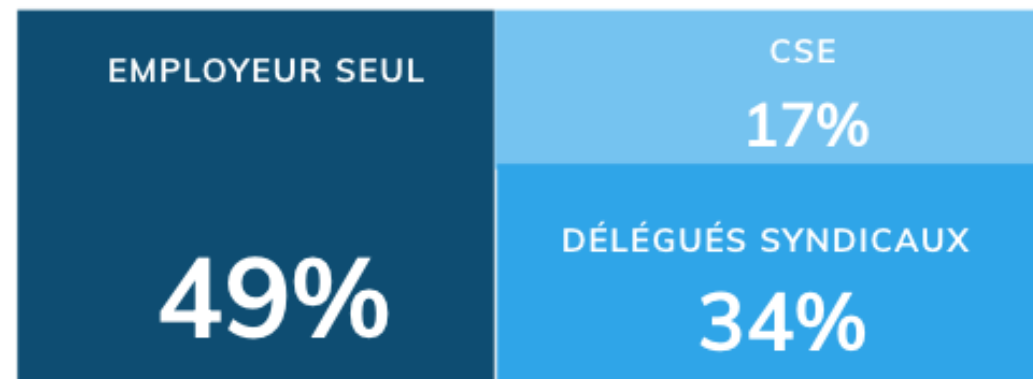
Les principaux constats

Des plans d'action de moins en moins unilatéraux

Répartition des textes selon leur type



Signataires du texte

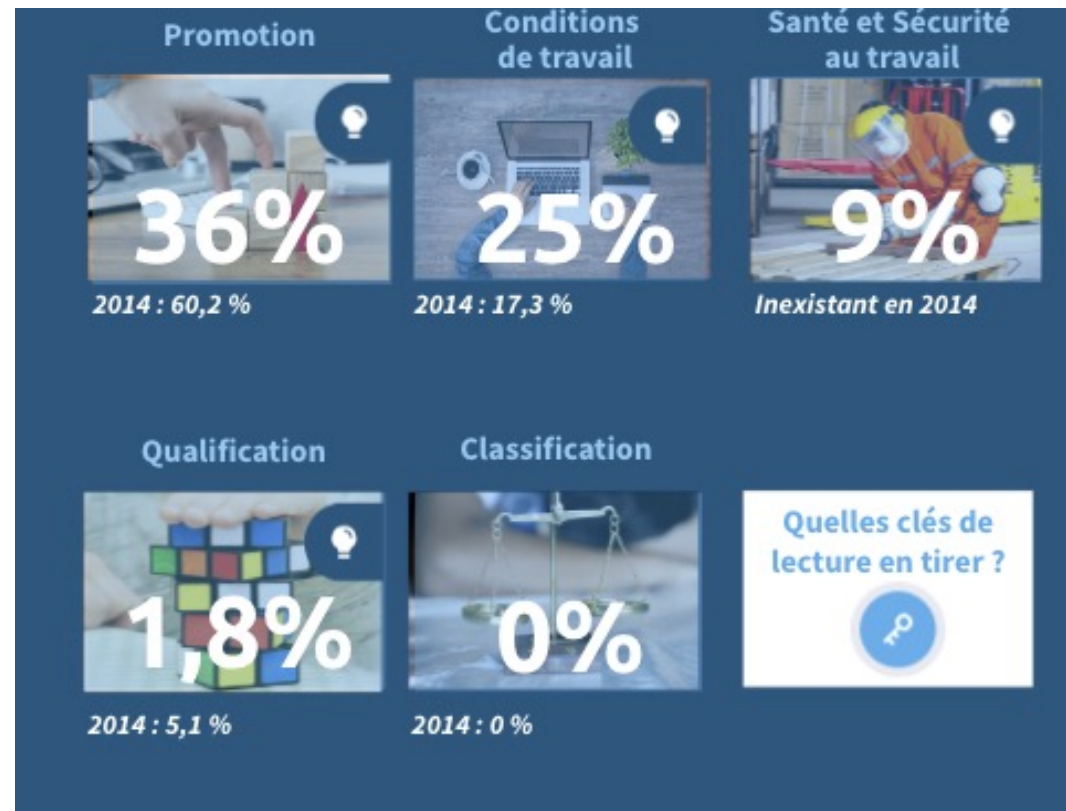
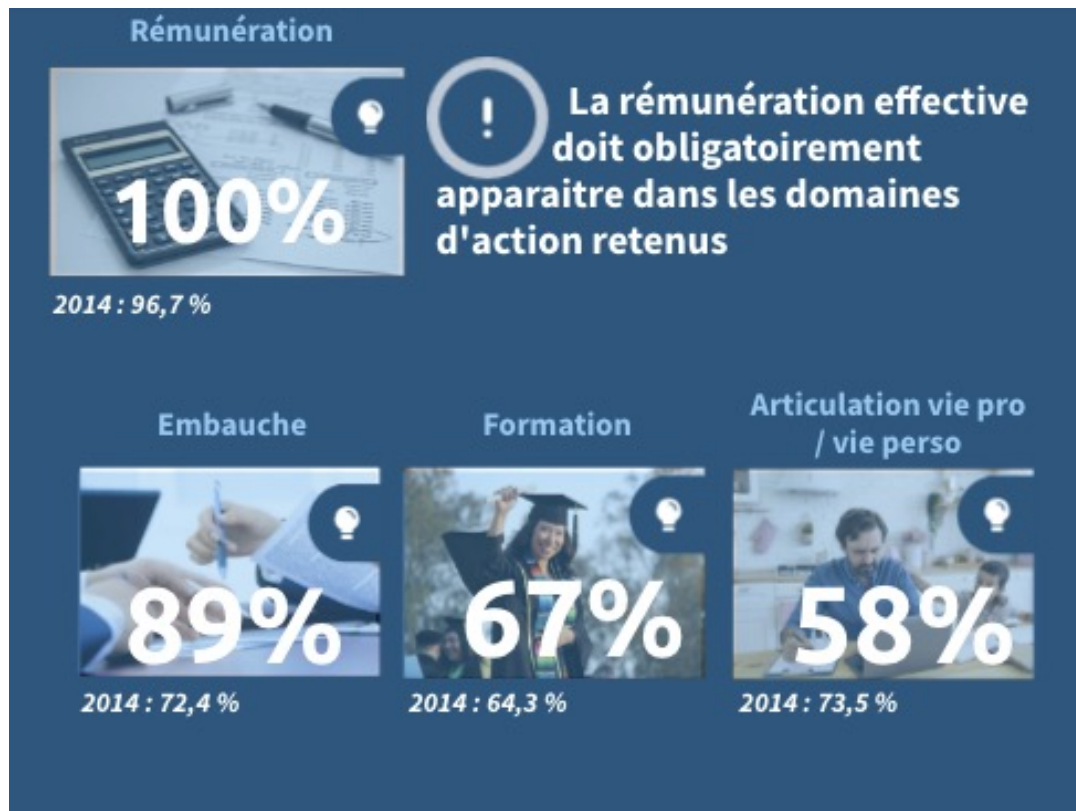


Un CSE de plus en plus présent

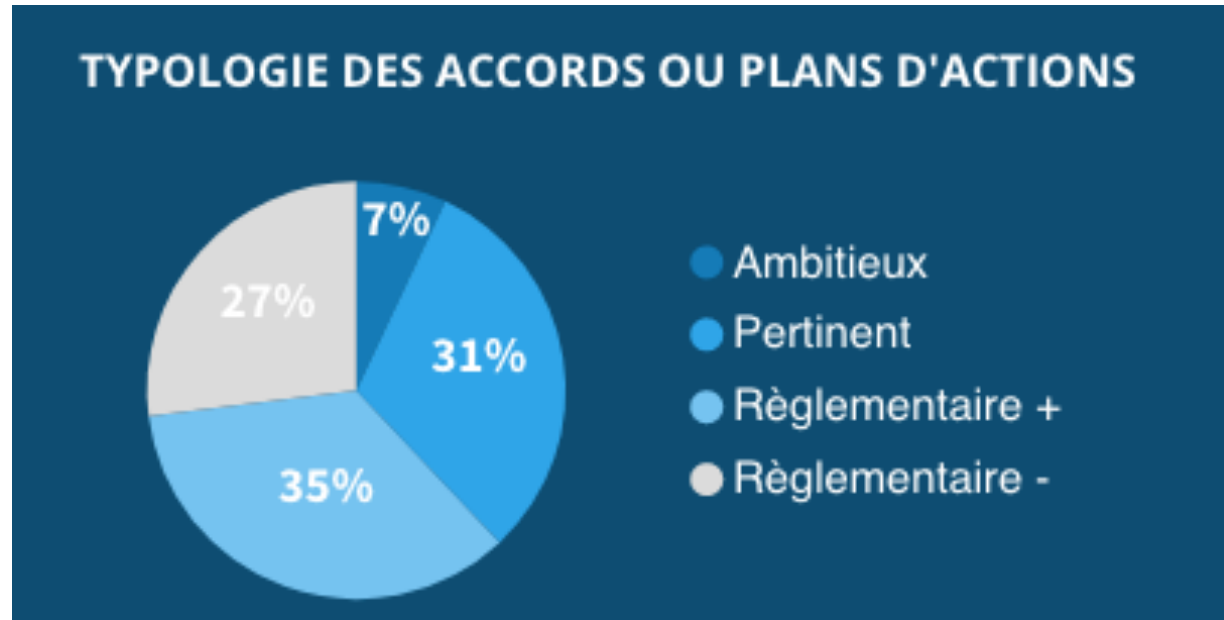
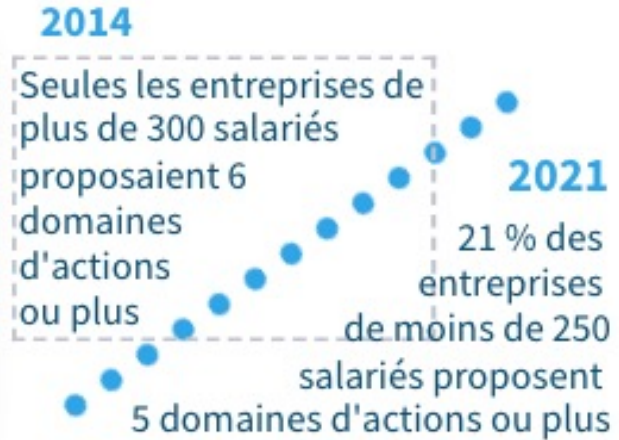
Nombre de
réunions de
négociation



Rémunération, embauche et formation : les 3 domaines d'action les plus mobilisés



anact Des entreprises de plus en plus ambitieuses en matière d'égalité femmes/hommes



Des textes de plus en plus exigeants



L'index *Ega pro*, un outil de progression

Référence
à **l'Index**

44%



Référence
à **la BDESE**

22%



NB: 88 % des entreprises du panel ont plus de 50 salariés et sont donc concernées par ces outils

La crise sanitaire a eu un impact sur l'égalité pro F/H et sur le contenu des accords



La situation de la société n'a pas permis un niveau d'actions équivalent aux années précédentes

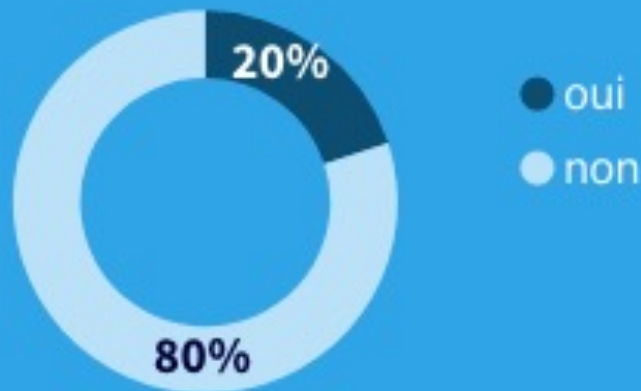


La crise sanitaire a engendré une « année blanche » en matière de formations



Mention formelle du télétravail

Évoqué dans 1 accord sur 5 en 2021



L'engouement pour les démarches de e-learning dans le domaine d'action "formation" est clairement en lien avec la crise sanitaire

La prévention des VSST, grande absente des accords et des plans d'actions

11%

seulement

mentionnent des actions
visant à lutter contre les
violences sexuelles et
sexistes au travail (VSST)

8%

seulement

ont identifié des
référents
Harcèlement
sexuel (HS)

En conclusion

- Une progression globale des entreprises dans la maîtrise de l'obligation réglementaire (nombre de DA, durée du PA, ...)
- Des PME indépendantes proposant des PA ou accords souvent plus pertinents que les PME de grands groupes ;
- Un investissement du domaine d'actions « conditions de travail » en légère augmentation ;
- Une référence à l'index qui montre que les entreprises s'en sont emparées et que c'est un véritable outil de progression ;
- Des CSE de plus en plus impliqués dans la construction voire la négociation des plans d'action ;
- Des accords signés par les délégués syndicaux pas nécessairement plus ambitieux que certains P.A ;
- Une progression très nette dans la qualité de formulation des objectifs et surtout des indicateurs (95% des accords ou PA sont assortis d'indicateurs chiffrés pertinents).



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail



Des recommandations

10 recommandations



Méthode

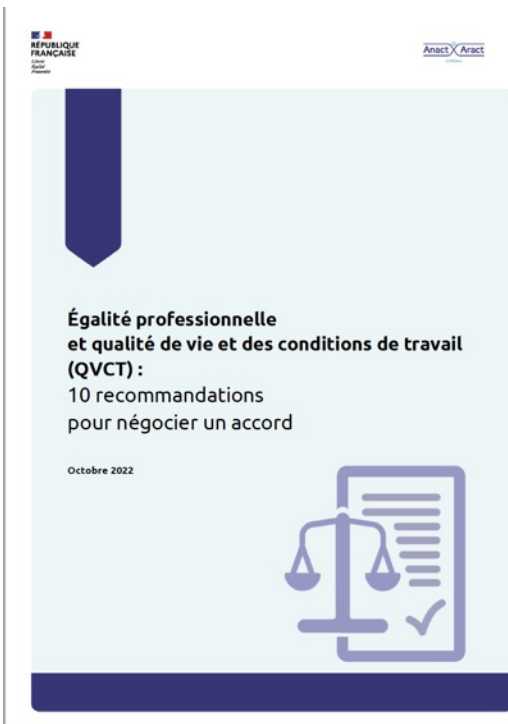
Mixité

Parcours

Conditions de
travail

Temps de travail
et articulation

1. PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ	3
Intégrer les enjeux d'égalité à la stratégie de l'entreprise et à ses projets	3
2. NÉGOCIATION	4
Soigner la préparation des négociations	4
3. DIAGNOSTIC ET PLAN D'ACTION	5
Présenter dans l'accord les éléments du diagnostic	5
4. SUIVI ET ÉVALUATION PARITAIRE DE L'ACCORD	6
Prévoir un dispositif paritaire de suivi et d'évaluation	6
5. MIXITÉ ET RECRUTEMENT	7
Améliorer la mixité des emplois.....	7
6. PARCOURS ET FORMATION	8
Favoriser les parcours et situations d'apprentissage pour toutes et tous	8
7. CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTÉ	9
Évaluer et prévenir les risques professionnels pour les femmes et pour les hommes	9
8. PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	10
Agir en amont sur les facteurs de risque des violences sexistes et sexuelles	10
9. ARTICULATION DES TEMPS	11
Améliorer l'organisation du temps de travail au bénéfice des femmes et des hommes	11
10. TÉLÉTRAVAIL	12
Soigner les conditions du télétravail et du travail hybride	12

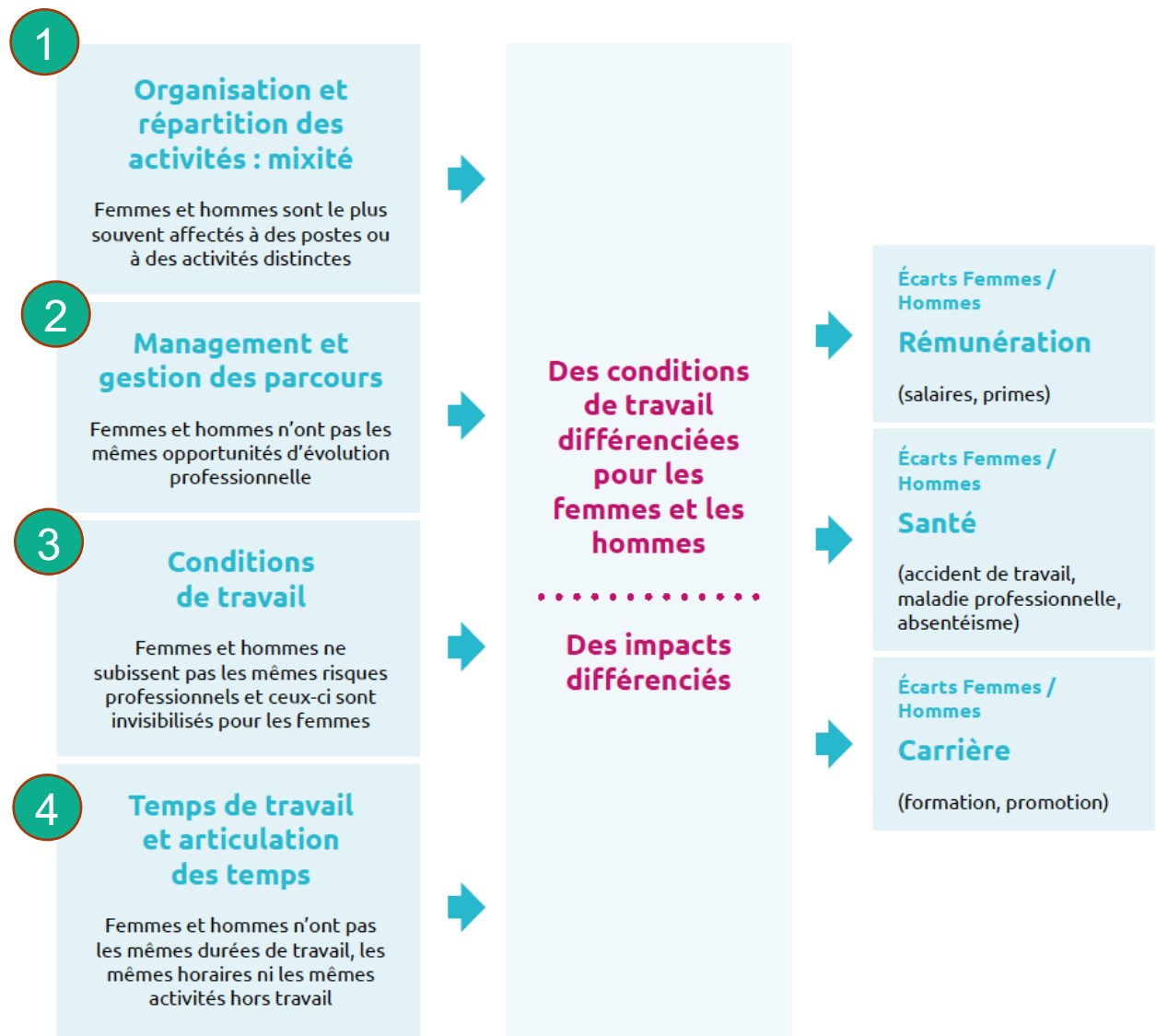


Modèle organisationnel des inégalités du réseau Anact-Aract « toutes choses inégales par ailleurs »

Représentations des conditions de travail et stéréotypes des genre



Organisation du travail, pratiques RH et de management, pratiques de prévention des risques



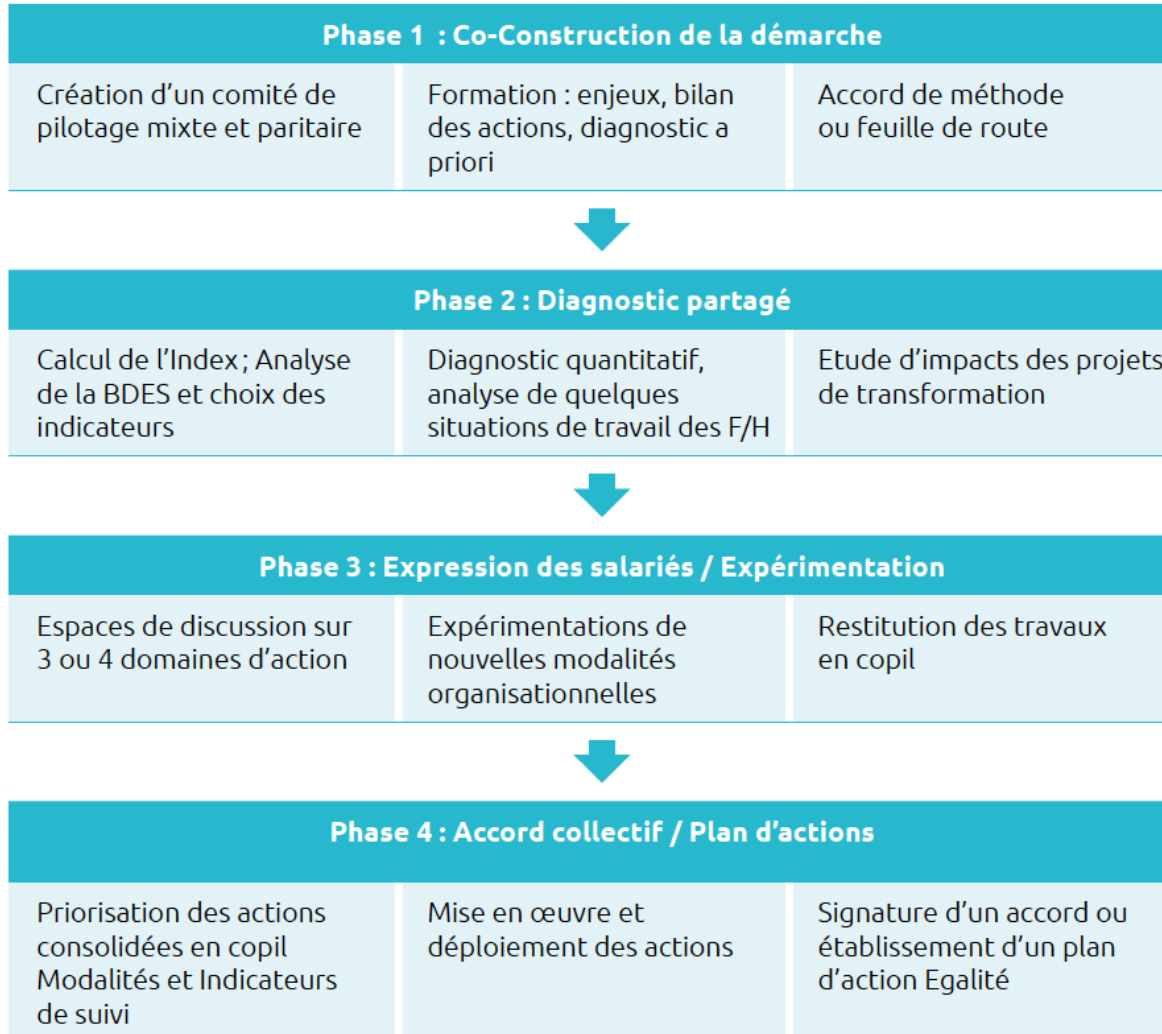
#1

Sur la démarche de diagnostic et de suivi

Miser sur : la préparation des négociations, la présentation des éléments de diagnostic, un dispositif paritaire de suivi et d'évaluation

- ❑ Une véritable intention d'**égalité intégrée**, pour un égalité d'accès à la QVCT des populations au travail, soutenue par une **véritable démarche paritaire** ;
- ❑ Dans les négociations CSE, et BDESE, **négocier du temps pour traiter le sujet des populations au travail** ;
- ❑ Organiser des **formations communes** pour diagnostiquer l'égalité ;
- ❑ Croiser les données **quantitatives** (Index, BDESE,...) et **qualitatives** (entretiens, focus groupes,...) ;
- ❑ Un **comité de suivi régulier avec des moyens** ;
- ❑ Veiller à la **mixité des membres du CSE et négociateurs** ;
- ❑ Les **rôles des acteurs de l'entreprise identifiés** pour faire progresser l'égalité.

Quelle méthode pour préparer la négociation ?

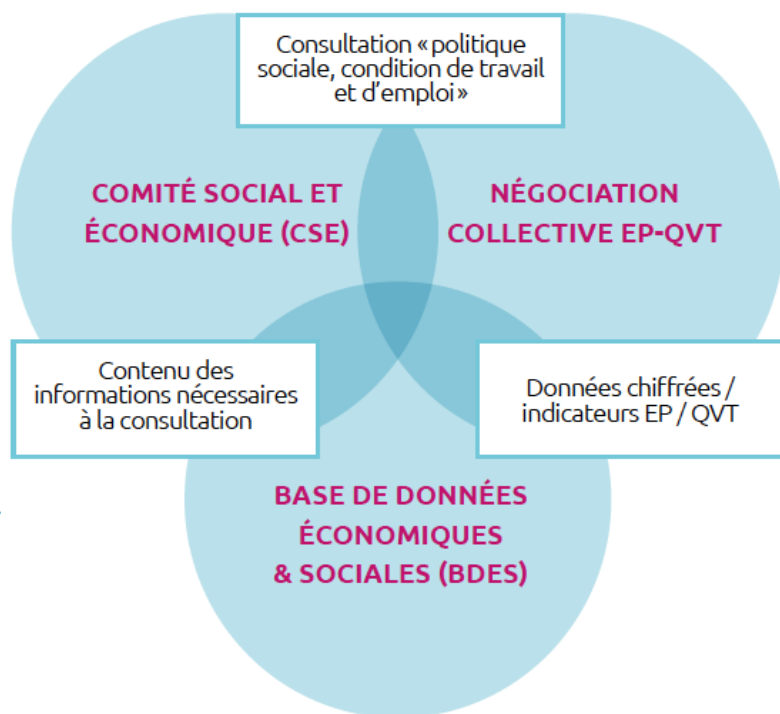


**Une démarche mixte,
paritaire,
représentative des
métiers**

**Avec des hypothèses
de travail**

La centralité des données et des hypothèses de travail

La centralité de données



L'enjeu d'articulation BDESE - Index,...

Partir des hypothèses & mettre en regard des données quantitatives et qualitatives

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

Axe 3 Conditions de travail et santé

- Absentéisme dans la CSP, le service ou l'emploi, 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

Des outils pour progresser sur l'égalité dans le cadre du dialogue social & professionnel



Des outils pour :

- comprendre les enjeux ;
- analyser son accord ;
- faire le bilan des actions ;
- s'inspirer de témoignages ;
- organiser une démarche ;
- diagnostiquer les écarts ;
- Identifier des actions ;
- ...

#2

Sur le plan d'action

Miser sur l'amélioration des conditions de travail et d'emploi

- ❑ **Améliorer les conditions de travail et d'emploi à prédominance féminine et masculine (*mobiliser les CSE sur l'analyse du travail, travailler avec un ergonomiste, revalorisation des emplois...*) ;**
- ❑ **Sensibilisation aux représentations de métiers, stéréotypes de genre des acteurs internes et externes du recrutement ;**
- ❑ **Actualiser les fiches de poste et offres d'emploi avec les compétences réelles ;**
- ❑ **Mixité des acteurs du recrutement et des candidats (voir quotas).**

Domaine d'action : formation, promotion, qualification, classification, rémunération

Miser sur les parcours et les apprentissages pour toutes et tous

- ❑ Développer « **les conditions de travail apprenantes pour faire parcours** » (*dossiers et projets, moyens adaptés, environnements non sexiste, action de formation en situation de travail...*) ;
- ❑ **Définir le rôles des acteurs** (RH, managers, RP,...) de l'entreprise dans le suivi des carrières ;
- ❑ **Au-delà de la note de l'INDEX, croiser avec les données de la BDESE** (âge/rémunération/sexe par CSP et métiers) et **analyser les parcours** ;
- ❑ Développer des mesures de **transparence salariale** (*accès des représentants du personnel aux données permettant de se situer et identifier les anomalies*) ;

Miser sur la prévention des risques professionnels pour les femmes et les hommes

- ❑ Analyser les expositions et impacts différenciés F/H, pour un document unique (DUERP) sexué, prévu par le code du travail ;
- ❑ Intégrer les violences sexuelles et sexistes (VSS) dans le DUERP, et développer les actions de prévention primaire, en agissant sur l'organisation (*précarité, faibles marges de manœuvres, isolement,...*) ;
- ❑ Renforcer la prévention de la pénibilité et de l'usure des **emplois occupés majoritairement par les femmes souvent minimisés** (*répétitivité, port de charge, risques psychosociaux,...*)
- ❑ Mettre en place des mesures en cas de **violences domestiques** (*congés exceptionnels, aménagement du temps de travail, alternatives de lieux de travail,...*) ;
- ❑ Anticiper les impacts différenciés **des projets de transformation organisationnelle** (*télétravail et travail hybride, digitalisation, espaces,...*)

Sur l'axe articulation des temps

Domaine d'action : articulation des temps

Miser sur l'articulation des temps sans impact sur la santé, et soigner les conditions du télétravail et du travail hybride

- Encourager la prise de congés parentaux des femmes et des hommes, en **neutralisant les effets de la parentalité sur les parcours** (*entretien, rattrapage, maintien salaire, développement des compétences*) des pères et des mères ;
- Développer les mesures **d'assouplissement du temps de travail** (*plages horaires et prestations du territoire, horaires variables*) ;
- Veiller à **l'égalité d'accès des conditions de travail hybride** (*tiers lieux, retour sur site, usage d'équipement complets, numérisation de l'outil...*), et **prévenir les risques du télétravail** ;
- Veiller au risque de **surcontrôle des télétravailleurs** et analyser les causes de sur-connexion.



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail



Ressources

BOITE A OUTILS



Le QUIZ "[Décalez vos représentations sur l'égalité professionnelle](#)", en ligne et téléchargeable rassemble sous forme de questions-réponses l'ensemble des données statistiques relatives aux femmes et aux hommes au travail, selon ces 4 dimensions systémiques : mixité, parcours, conditions de travail et articulation des temps, du modèle Egalite de l'Anact. Il s'agit d'un support de sensibilisation.



Le GUIDE sur la [Mixité en entreprise](#) est la première publication de l'Anact et toujours d'actualité. « Et si ouvrir à tous, femmes et hommes, l'accès à tous les emplois, permettait à la fois d'améliorer la qualité des conditions de travail et l'efficacité de l'entreprise ? On pourrait alors voir la mixité comme une solution pertinente et innovante pour réduire les dysfonctionnements de l'organisation ». (parution 2011)



Les VIDEOS [TÉMOIGNAGE d'ENTREPRISES sur la négociation Egalité et QVT](#) valorisent la manière dont 3 entreprises de toutes tailles ont intégré les enjeux d'Égalité et de Qualité de vie au travail.

BOITE A OUTILS



L'ANALYSE DE 50 ACCORDS Ega Pro déposés en 2021 et des 10 recommandations. La grille de lecture vise à pointer des constats, bonnes pratiques, et pistes de progression concernant les éléments de méthodes et de contenu sur les 9 domaines d'action et des focus tels que la prévention des risques, les VSS, le télétravail.



Le GUIDE "10 questions sur... La négociation collective égalité professionnelle et qualité de vie au travail (EP-QVT)"(parution 2022) propose une démarche et des focus méthodologiques pour bien préparer la négociation EP-QVT.



L'OUTIL ludo-pédagogique "Les Essentiels Ega-Pro » permet d'effectuer un bilan des actions menées dans l'entreprise. Il s'agit d'une première étape de sensibilisation, préalable à la mise en place d'un projet Égalité. On retrouve sur les cartes action la mention : des 4 axes d'inégalité de l'Anact, les 9 domaines d'action et les 5 indicateurs de l'INDEX (parution 2019) ;

BOITE A OUTILS



L'OUTIL D'ANALYSE DE DONNEES « [Réaliser son diagnostic Égalité avec notre outil Diag EgaPro-Index](#) » permet de produire les indicateurs et la note Index Égalité à partir des données de l'entreprise, mais également d'effectuer un diagnostic systémique, permettant de produire un plan d'action Égalité et des mesures correctives Index Égalité. (parution 2009 réactualisation 2021 > [3 questions sur l'outil](#) > [3 questions sur les mesures correctives](#))



Les WEBINAIRES :

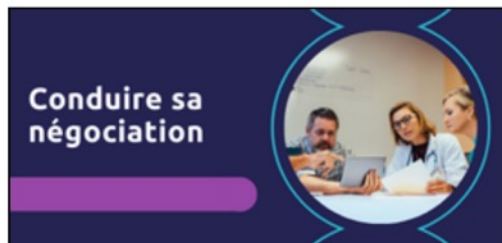
- 1- ["Index égalité : un outil pour produire votre diagnostic et identifier les mesures correctives"](#) : Cette webconférence permet de découvrir l'outil DIAG EgaPro-Index, une solution gratuite de diagnostic quantitatif afin d'outiller les acteurs RH et les partenaires sociaux en charge du sujet « égalité professionnelle » ;
- 2- ["Egalite professionnelle : comment passer du calcul de l'Index au plan d'action ?"](#) : Ce replay permet de comprendre la façon dont les résultats produits par le DIAG EgaPro-Index peuvent venir nourrir la négociation annuelle et les plans d'action.



Les RESSOURCES [sur la prévention du sexisme en entreprise](#) : Ce dossier rassemble l'ensemble des ressources téléchargeables sur le sexisme au travail (guides, webinaires, dossier de veille).

Le
prochain
rendez-vous

Les
replays



Jeudi 23 Mars à 11h00 (Europe/Paris)

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H : 2 REX POUR MIEUX CONDUIRE SA NÉGO EN PME

Votre entreprise compte plus de 50 salariés ? Vous devez donc élaborer chaque année un plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes ou négocier un accord pluriannuel avec vos délégués syndicaux !

Mais comment se donner toutes les chances de parvenir à un accord satisfaisant pour les deux parties ? Persuadée des vertus du retour et partage d'expérience, l'Anact vous propose de d&e ...



Mar. 7 Mar. à 11H00 ⌚ 60mn

Face aux difficultés de recrutement, redonner du sens au travail ?

de Agence nationale pour
l'amélioration des conditions de
travail



Ven. 9 Déc. à 11H00 ⌚ 60mn

Management algorithmique : quels effets sur le travail et les travailleurs de la livraison ?

de Agence nationale pour
l'amélioration des conditions de
travail




Mar. 29 Nov. à 16H00 ⌚ 45mn

Comment mieux intégrer les conditions de travail dans les négociations collectives

de Agence nationale pour
l'amélioration des conditions de
travail

**Merci
d'avoir suivi
ce direct !**

**Pour
aller plus
loin :**

 | **Télécharger le document**



webikeo.fr/chaine/anact

www.anact.fr

[S'abonner à la newsletter](#)

anact.fr/formations



- **Téléchargez cette présentation (*onglet sur la droite*)**
- **Notez et commentez ce direct**
- **Consultez les webinaires passés et à venir**
- **Retrouvez notre actualité, nos outils et nos publications**
- **Abonnez-vous à la newsletter Anact**
- **Découvrez l'offre de formation Anact**
- **Suivez-nous sur les réseaux sociaux**