# L’égalité professionnelle est-elle négociable ?

## Rapport Dares - CMH



# Composition de l'équipe du Centre Maurice Halbwachs

Coordination : **Sophie POCHIC,** CNRS – EHESS-ENS, sociologue

**Delphine BROCHARD**, Université Paris 1, économiste

**Vincent-Arnaud CHAPPE,** CNRS - Mines Paris Tech, sociologue

**Marion CHARPENEL,** CNRS - Mines Paris Tech, sociologue

**Hélène DEMILLY,** Paris Nanterre, sociologue

**Susan MILNER,** University of Bath, sociologue

**Marion RABIER,** Université Haute-Alsace, politiste

# Ouvrir la boîte noire de la négociation de l'égalité femmes-hommes

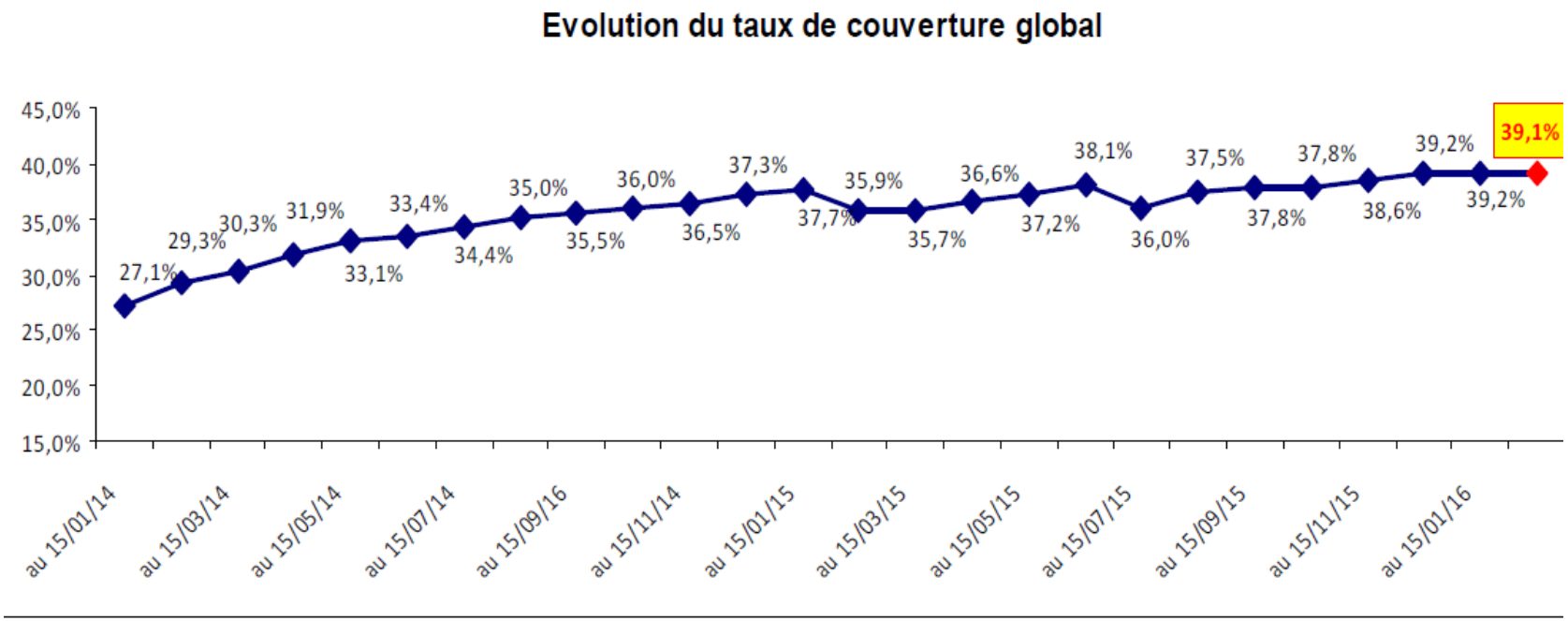
- ✓ **Etude commandée par** la DARES en 2015 et suivie par un **comité de pilotage**
- ✓ **Phase 1** : étude de contenu d'un échantillon représentatif d'environ 200 textes (accords et plans) élaborés en 2014-2015
- ✓ **Phase 2** : analyse qualitative de la négociation et de la mise en oeuvre, à partir de 20 monographies d'entreprises (sélectionnées en phase 1)
- ✓ **Apprécier les évolutions depuis les études** précédentes sur le contenu des accords égalité (Laufer, Silvera, 2006 ; Rabier, 2008 ; Grésy, Becker, 2014) qui montraient :

  - le caractère défensif de la majorité des textes

  - des domaines prioritaires de la négociation.

# Une pression législative renforcée depuis 2012 (menace de sanction financière)

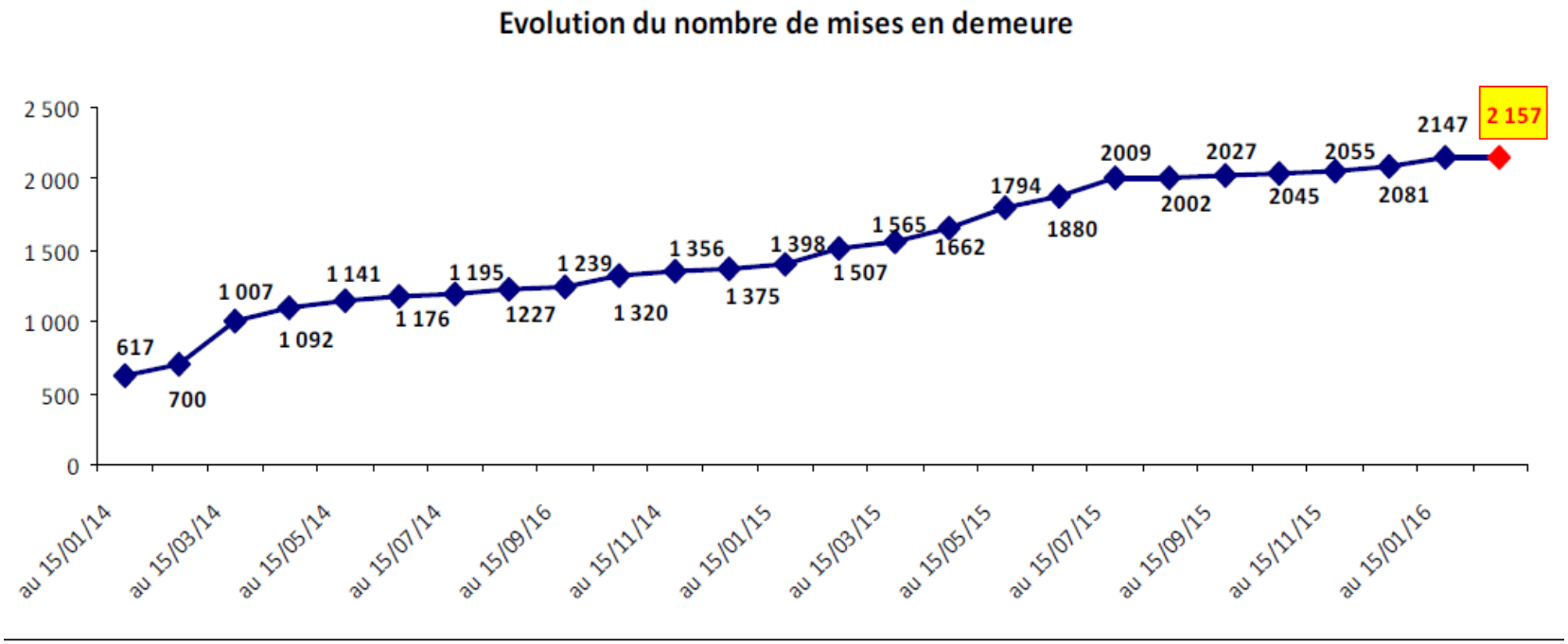
- Accélération du rythme et du volume des négociations
- Des PME et des secteurs féminisés qui s'emparent enfin du sujet




(Source: DGT)

# Une pression législative renforcée depuis 2012 (menace de sanction financière)

- Une pression de l'inspection du travail par des mises en demeure
- Des services d'accompagnement au diagnostic en amont




(Source: DGT)

# Enjeux de l'étude :
# Saisir la fabrique des textes en contexte

- ✓ Explorer **la « fabrique » du contenu** des textes au regard de **politiques publiques plus contraignantes** :
  - justifications de l'engagement et des actions
  - usages des chiffres objectivant les inégalités : diagnostic (RSC), objectifs chiffrés et indicateurs de suivi
  - domaines d'action (3 ou 4) et cibles prioritaires
  - différence entre accords négociés (avec syndicats) et plans unilatéraux (élaborés par l'employeur seul) ?
  - articulation négociation d'entreprise et négociation de branche (et négociation niveau groupe)
  - coût des mesures, en lien avec le contexte économique de l'entreprise et du secteur.

# Volet 1 : Analyse de contenu sur un échantillon représentatif de 186 textes

Tirage aléatoire de 98 accords et 88 plans unilatéraux dans la **base D@accords** de la DGT-DARES

(en partenariat avec Guillaume Desage et Catherine Daniel)

Période : 2014 et 2015 (avant loi Rebsamen et lois Travail)

« Représentatif » de l'activité de négociation collective dans

**10 secteurs d'activité**, contrastés selon :

- la taille moyenne des entreprises
- la pratique de négociation collective
- le taux de féminisation
- le profil de qualification de la main d'œuvre.

# Volet 1 : Analyse de contenu sur un échantillon représentatif de 186 textes

- ✓ **5 secteurs majoritairement masculins** (< 40% de femmes) :
  - *2 industriels :* Electricité et gaz, Métallurgie
  - *3 des services :* Construction, Transports, Informatique

- ✓ **5 secteurs mixtes ou féminisés** (> 40% de femmes) :
  - *1 industriel mixte* : Industrie agroalimentaire
  - *4 des services* : Services qualifiés aux entreprises, Finance-Assurances, Commerce et Santé humaine

- ✓ PME majoritaires (moins de 300), souvent premiers accords

- ✓ Quelques grandes entreprises, souvent au 3ème ou 4ème accord.

# Un échantillon représentatif de 10 secteurs d'activités, plus ou moins féminisés

| Secteur d'activité (NAF38) | Taux de féminisation (%) | Taux de féminisation des cadres (%) | Taux de féminisation ouvriers et employées | Ecart F/H salaire mensuel net (*) | Part dans l'emploi féminin (%) |
|---|---|---|---|---|---|
| Bâtiment, construction (FZ) | 11 | 20 | 10 | - 0,3 | 1,5 |
| Métallurgie et fabrication de produits métalliques, informatiques, électroniques (CH et CI) | 21 | 16 | 23 | - 14,1 | 1 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (DZ) | 26 | 23. | 31 | n.c. | < 1 |
| Transports et entreposage (HZ) | 26 | 30 | 25 | - 3,2 | 3 |
| Activités informatiques, services d'information et télécommunications (JB et JC) | 28 | 22 | 58 | - 17,9 (telecoms)<br>- 20,5 (Syntec) | 1 |
| Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (CA) | 41 | 40 | 44 | -21,0 | 2 |
| Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (MA) | 43 | 33 | 72 | -26,9 | 3,5 |
| Commerce et grande distribution, à l'exception des automobiles et des motocycles (GZ2 et GZ3) | 51 | 43 | 58 | - 20,8 (alimentaire)<br>- 14,7 (non alim.) | **12** |
| Activités financières et d'assurance (KZ) | 58 | 43 | 78 | -36,2 | 4 |
| Activités pour la santé humaine (QA) | 74 | 53 | 79 | -19,3 | **11** |

(*) Estimation à partir des DADS 2014 et conventions collectives de branche, calculs Dares (Boudjemaa, 2017)

# Un échantillon représentatif suivant la taille des entreprises

La taille de l'entreprise, une variable centrale car :

- pas les mêmes obligations légales (+50 et +300 salariés)
- moins de délégués syndicaux et plus de plans dans PME

| | 0-49 | 50-299 | 300-999 | 1000-4999 | + de 5000 | Total | % de PME |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Echantillon** | 9 | 123 | 36 | 14 | 4 | 186 | **71,0%** |
| *en %* | 4,8% | 66,1% | 19,4% | 7,5% | 2,2% | 100% | |
| **Base D@ccords 2014-2015** | 867 | 8 450 | 2 656 | 974 | 190 | 13 137 | **70,9%** |
| *en %* | 6,6% | 64,3% | 20,2% | 7,4% | 1,4% | 100% | |

(Source: DGT)

# Volet 1 : Analyse de contenu sur un échantillon représentatif de 186 textes

- ✓ **Codage inductif et analyse textuelle avec le logiciel MaxQdA**

- ✓ Permet de conserver le lien au texte original (lien hypertexte) et donc repérer :
  - la **cohérence** ou des incohérences au sein du texte
  - des exemples de « **bonnes pratiques** »
  - des exemples d'interprétations **biaisées ou erronées** de l'égalité professionnelle, comme

    *« le temps partiel répond aux attentes des femmes pour pouvoir mieux concilier »*

    *« nous n'avons pas de problème d'égalité car nous avons 52% de femmes »*

- ✓ Permet de repérer des similitudes entre les textes :
  - **des emprunts sélectifs** (mêmes formulations)
  - **du mimétisme** (mêmes principes).

# L'égalité femmes-hommes : un enjeu de performance et/ou de droits ?

Trois motivations principales se dégagent des déclarations :

- **s'engager pour respecter le droit** et éviter la pénalité financière :
  - plus le droit de l'égalité professionnelle que le droit anti-discriminatoire
  - loi 2014 peu mentionnée (pourtant condition pour les marchés publics)

- investir sur l'égalité et la mixité **« bonne pour la performance » :**
  - rhétorique du « *business case* » de la gestion de la diversité se retrouve dans tous les secteurs et taille (en croissance depuis 2008)
  - visée de « représentation équilibrée » - influence de loi sur la parité
  - améliorer la « marque employeur » de grandes entreprises - RSE

- engagement parfois relié à **la tradition sociale ou la culture** de cette entreprise, mais aussi soumis **à des enjeux économiques** pour l'entreprise :
  - former pour accompagner la transformation de métiers féminisés
  - recruter des femmes pour contrer une pénurie dans métiers masculins.

# L'égalité femmes-hommes : quels domaines d'action prioritaires ?

3 domaines d'action prioritaires se dégagent des **mesures concrètes** :

- **articulation travail-famille,** dans tous les secteurs :
parfois tonalité maternaliste, mais plus sur les absences - congés que sur la régulation collective du temps de travail au quotidien
soutien des mesures par le Crédit Impôt Famille

- **mixité à l'embauche,** dans tous les secteurs :
proportionnalité des sorties de formation pour femmes dans métiers techniques en faveur des hommes dans secteurs féminisés – commerce, santé

- **promotion :** surtout pensée pour le haut des organigrammes, dans les grandes entreprises, et moins comme la progression hiérarchique à tous niveaux

- **(rémunération)** : **domaine obligatoire mais peu d'enveloppes de rattrapage** (dans finance-assurances et informatique), mesures de correction en cas de réclamation, et surtout débats et conflits autour des « écarts significatifs ».

**Egalité « à bas coûts »,** mesures peu coûteuses ou symboliques privilégiées.

# L'égalité femmes-hommes : quels domaines d'action prioritaires ?

## Mesures les plus présentes dans le domaine de l'ARTICULATION DES TEMPS

| Types de mesures | Nombre de textes proposant cette mesure |
|---|---|
| Organiser le travail et les réunions à des horaires compatibles avec la vie familiale ou personnelle | 78 |
| Octroi de jours d'absence pour contraintes familiales | 54 |
| Prendre en compte les souhaits des salariés en matière de temps de travail ou de mobilité | 38 |
| Aides externes de type Services à la personne | 21 |
| Evoquer en entretien annuel la question de l'articulation des temps de vie | 12 |

## Mesures les plus présentes dans le domaine de la PROMOTION

| Types de mesures | Nombre de textes proposant cette mesure |
|---|---|
| Améliorer l'identification des postes disponibles pour des mobilités internes | 19 |
| Coaching / mentoring | 18 |
| Appliquer l'égalité de traitement dans les évaluations lors des entretiens annuels | 17 |
| Réaliser un suivi des promotions par sexe pour s'assurer de leur égale répartition | 17 |
| Proposer un entretien après congé | 13 |

# L'égalité femmes-hommes : quelles populations cibles prioritaires ?

2 populations prioritaires se dégagent des **mesures concrètes** :

- **Femmes cadres supérieures,** notamment sur les marchés dynamiques
  => souci d'attractivité et de fidélisation

- **Hommes,** notamment autour des congés paternité, mais aussi sensibilisation des managers aux stéréotypes et à l'égalité de traitement
  => parfois dénie l'asymétrie des situations (ex : **escalator de verre**)

**(Femmes non-cadres),** sujets non stratégiques de l'égalité ?

Pourtant, ouvrières et employées (plus de 50% des femmes actives) ont des carrières plates ou plafonnées, des bas salaires dans des « métiers de femmes », du temps partiel imposé et des horaires atypiques, une forte pénibilité du travail (Troubles-Musculo-Squelettiques), de la précarité de l'emploi…

Risque d'une **« égalité élitiste »** qui renforce **la polarisation au sein des femmes** : les « **femmes de talent** » *versus* le « ***dirty floor*** » - *le sale plancher* (Berrey, 2015).

# L'égalité femmes-hommes : une affaire de chiffres ?

- ✓ Des chiffres qui ne sont pas toujours utilisés ou interprétés à bon escient (39% de textes sans chiffre)
- ✓ Des chiffres « basiques » absents (taux de féminisation, écart salarial moyen et par CSP), des chiffres tronqués (rémunération hors primes ou hors dirigeants)
- ✓ Une **norme relative** de l'égalité :
  - Utilisation des chiffres du secteur ou de la branche pour relativiser les écarts qui existent dans l'entreprise (*benchmarking* négatif)
  - Une évolution positive – ou négative – d'un indicateur peut justifier qu'on ne reconduise pas les mesures (même si la situation reste inégalitaire)
  - Définition de taux d'écarts de rémunération à poste égal considérés comme **« acceptables »** (à 5% ou 10%)
- ✓ Le suivi des actions : **des indicateurs de moyens plutôt que de résultats** et surtout rarement sexués.
- ✓ Appréhension **statique et mathématique** des « écarts » ne conduisant pas toujours à une réflexion sur les mécanismes sous-jacents ; mécanismes de discrimination indirecte mal connus.

# L'égalité femmes-hommes : une affaire de chiffres ?

**Mesures les plus présentes dans le domaine de la REMUNERATION**

| Types de mesure | Nombre de textes proposant cette mesure |
|---|---|
| Réaliser en interne d'un diagnostic ou suivi | 54 |
| Informer les RH et les managers sur l'égalité salariale | 23 |
| Envisager une enveloppe de rattrapage (montant à négocier en NAO) | 19 |
| Mettre en place des outils d'aide à la décision pour attribuer les rémunérations | 16 |
| Fixer la rémunération avant l'embauche (avant la diffusion de l'offre d'emploi) | 14 |
| Définir une enveloppe de rattrapage (montant fixé) | 6 |

Peu d'évaluation des **coûts des mesures** (seuls 57 textes sur 186 sont conformes), et surtout négociation « au rabais » ou « à coût zéro ».

Budgets conséquents dans certains secteurs profitables (info-com et banques-assurances)

# L’égalité femmes-hommes : une égalité à coûts constants ?

**Deux étonnements** à la suite du Volet 1 :

- ✓ Peu de différences entre les **accords** et les **plans** d’action
- ✓ Peu de mention explicite **des accords de branche**, mais du mimétisme au sein de secteurs d’activité

Quatre pistes pour expliquer cette **« égalité standardisée »** :

- des difficultés (ou désaccords) pour objectiver la **structure des inégalités** de l’organisation, à réaliser le **« bon diagnostic »**
- des inégalités **saisies par domaines**, et pas articulées entre elles
- faiblesse des **budgets** alloués contraint le choix des moyens d’action
- **si Égalité = Mixité** → concentration de l'attention sur un nombre limité de problématiques et sur certaines catégories de salarié.e.s.

# Volet 2 : Analyse monographique
# Objectifs et méthode

2nd volet de l'étude vise à éclairer **les conditions d'effectivité du dispositif légal**

**Analyse monographique** qui permet de :

- replacer le texte dans le **contexte** de l'entreprise
- apprécier plus finement sa **qualité,** au-delà de la conformité légale, évaluer son adéquation aux situations locales d'inégalités
- confronter les points de vue des principaux acteur.ice.s impliqué.e.s
- observer sa mise en application

Réalisation de **20 monographies d'entreprise**, permettant l'observation d'un **champ large et diversifié de pratiques**, en faisant varier le *type de texte* signé (accord/plan), le *secteur* d'activité, la *taille*, l'*implantation géographique*, le *taux de féminisation* et enfin la *couverture par un accord de branche*.

Entretiens semi-directifs :

- 64 entretiens au total, 1/2 en face-à-face, 3 en moyenne par entreprise
- 7 monographies approfondies avec 6 à 10 entretiens

Complétés par sources écrites (RSC, PV de CE, rapport d'expertise, blogs syndicaux).

# Volet 2 : Analyse monographique
## Echantillon

| Nom de l'entreprise | Effectifs | % de femmes | % de cadres |
|---|---|---|---|
| **ENERGIE** | | | |
| TRANSPORT-ELEC | +de 1000 | 21 | 50 |
| GAZIA | 50-299 | 48 | 30 |
| POWER | +de 1000 | 52 | 45 |
| **INFORMATIQUE** | | | |
| INFODATA | 50-299 | 20 | 100 |
| CONSUL-IT | +de 1000 | 22 | 91 |
| CONSEIL TECH | +de 1000 | 24 | 95 |
| INFO.Inc | +de 1000 | 29 | 94 |
| PUBLIC-INFO | +de 1000 | 32 | 95 |
| **INDUSTRIE AGROALIM** | | | |
| BOULANGE | 300-999 | 28 | 13 |
| DOOR | 50-299 | 32 | 10 |
| JAMBON | 50-299 | 52 | 8 |

# Volet 2 : Analyse monographie
# Echantillon

| Nom de l'entreprise | Effectifs | % de femmes | % de cadres |
|---|---|---|---|
| **BANQUES** | | | |
| ASSURVIE | +de 1000 | 55 | 39 |
| ASSURANCE | 50-299 | 55 | 20 |
| MUTUELIA | +de 1000 | 56 | 40 |
| **COMMERCE** | | | |
| MEUBLE | 50-299 | 43 | 37 |
| CHAUSSURE | 300-999 | 63 | 46 |
| HABITS | +de 1000 | 98 | 32 |
| **SANTE PRIVEE** | | | |
| REEDUC | 50-299 | 80 | 30 |
| CLINIQUE PSY | 50-299 | 82 | 35 |
| POLYCLINIQUE | 300-999 | 86 | 32 |

# 1er enseignement :
# la qualité des textes échappe à une approche par critères

- La qualité de l'accord/du plan apparaît **plus relative qu'absolue,** difficilement réductible à des critères « objectivables ».

- Elle dépend de la pertinence et de la consistance du diagnostic posé en amont et des solutions apportées, lesquels ne peuvent être évaluées **hors contexte** et indépendamment de la position de **celui qui porte l'évaluation**.

- L'appréciation peut varier fortement selon les acteur.ice.s de l'entreprise et le jugement qu'ils/elles portent sur la situation relative des hommes et des femmes au sein de l'entreprise, les moyens alloués et les cibles choisies.

- La pertinence du diagnostic posé et des mesures proposées peut faire l'**objet d'âpres débats entre les acteur.ice.s de la négociation** (direction et représentant.e.s syndicaux, mais également entre syndicalistes) mêlant arguments techniques et appréciation sur les marges de manœuvre de l'entreprise.

# 2nd enseignement : la qualité des textes dépend de l'écosystème d'élaboration

- La qualité des textes dépend de l'écosystème et du processus qui a présidé à leur élaboration, soit **des dimensions qui échappent au code du travail.**

- Un dispositif légal prescriptif n'impose que des critères de forme sur le contenu du texte (conformité procédurale) et **laisse le processus même de production des textes à la discrétion des acteur.ice.s**.

  => la qualité du texte produit est très dépendant des acteur.ice.s qui interviennent dans son élaboration, des principes qui les animent et de leur mode d'interaction ; configurations très diverses.

- Pour les acteurs internes, directions et IRP, les entretiens réalisés montrent que la contrainte légale a un **effet incitatif**, mais n'induit **pas de prise de conscience de la responsabilité des entreprises** dans les inégalités professionnelles existantes entre les femmes et les hommes.

# 2nd enseignement : la qualité des textes dépend de l'écosystème d'élaboration

- Du côté des **directions**, le dispositif légal est vécu **plus comme une contrainte que comme un levier d'action.**

- Caractère contraignant souligné avec force dans les PME : le dispositif légal permet de **« se poser des questions »,** mais **n'aboutit pas à mettre en question les pratiques conduisant aux inégalités observées**

  => si elles ne sont pas poussées à agir par les IRP, elles adoptent une posture de mise en conformité formelle (défensive) avec peu d'effets

- Dans les grandes entreprise : souci d'offrir une image attractive aux investisseurs et « talents » dont elles ont besoin qui conduit les directions à **privilégier des actions ciblées**

  => le dispositif légal impose des domaines d'action et un processus d'information et de négociation avec les IRP ne s'alignant pas « spontanément » sur les impératifs fixés par la direction.

# 2nd enseignement : la qualité des textes dépend de l'écosystème d'élaboration

- Du côté des IRP, une majorité de DS rencontré.e.s se déclarent **sensibles et formé.e.s** à la problématique de l'égalité professionnelle, à même d'engager des débats parfois très techniques sur cette question avec les employeurs.

- Mais, ils/elles déplorent souvent **un manque d'unité syndicale** dans la négociation, qui vient affaiblir leur capacité d'action dans le contexte d'un **rapport de force généralement défavorable** avec les directions.
- Ce manque d'unité vient à la fois du désintérêt que manifestent encore certain.e.s négociateurs face à cette question et de divergences sur la politique à mettre en œuvre.
- Beaucoup de DS déplorent aussi **les conditions dans lesquelles ces négociations se sont déroulées**, les directions imposant des restrictions fortes en termes de temps et d'informations.
- L'ensemble de ces facteurs viennent **contrarier l'effet positif du dialogue social** sur la qualité des textes produits et permettent d'éclairer le peu de différences observé entre le contenu des accords négociés et celui des plans unilatéraux.

# 2nd enseignement : la qualité des textes dépend de l'écosystème d'élaboration

- L'analyse monographique appelle aussi à considérer le rôle des acteurs extérieurs à l'entreprise dans les conditions d'effectivité du dispositif légal :
- L'intervention de **l'inspection du travail** est aussi une forme d'accompagnement, car suggère des pistes
- La régulation par la **tête de groupe** : dans les configurations de centralisation de la négociation à la tête du groupe, les marges de manœuvre de la négociation d'entreprise se trouvent réduites et les représentant.e.s des salarié.e.s ne peuvent avoir d'influence qu'à la condition d'être présent.e.s aux différents échelons de la négociation
- Le rôle essentiel des **fédérations syndicales et patronales**, plus que la branche professionnelle : aide à la négociation par formations, guides, bases d'accords
- Le recours aux **experts CE-CHSCT, secteur lucratif ou non-lucratif (Aract, Apec)** : peuvent offrir un appui essentiel aux négociateurs, effet d'apprentissage, sans toutefois parvenir toujours à pacifier les négociations.

# Qui sont les responsables de la mise en œuvre ?

- Des responsables RH ou responsables égalité/diversité, mais influence faible sur les actes de gestion
- Des managers responsables, mais souvent sceptiques sur les actions positives (notamment sur salaires) et ne comprennent pas ou mal les mécanismes de discrimination indirecte
- La commission égapro, lieu de collaboration entre « spécialistes »
- Le monitoring, tensions sur la transparence des indicateurs
- Les syndicalistes de proximité, acteurs contestés de la mise en œuvre (soutien de plaintes ou information sur les dispositions)
- Les réseaux de femmes, nouveaux vecteurs de conscientisation ?

# Typologie de mise en œuvre contrastées

- Un « accord de papier » : un texte sans mise en œuvre
  - majoritaire, surtout dans les PME
  - cas de JAMBON : alors même que accompagnement en amont…
- Une politique sociale patronale : une mise en œuvre unilatérale
  - majoritaire dans les grandes entreprises
  - cas de BOULANGE : seule action, les berceaux de la crèche
  - MUTUELIA : moyens dégagés sur la promotion, quand égalité vecteur de transformations, pour résoudre problème d'attractivité et enjeu d'image
- Une politique d'égalité participative : un modèle idéal, mais rare
  - cas de PUBLIC-INFO : conditions idéales, les moyens de l'informatique, avec la culture syndicale du secteur public
  - cas de DOOR : l'égalité centrée sur la pénibilité des métiers manuels, portée par la CFDT et l'ARACT, améliorations visibles pour tous

# Conclusion - Recommandations

**Facteurs favorables à une « égalité négociée »,** inspirés de (Dickens, 1998)

- contexte législatif favorable si incitations et sanctions
- volonté de la direction, qui investit l'égalité comme un enjeu de « *business* » et d'image-employeur
- *bargaining power* des négociateurs syndicaux, et leur *equality awareness* (formation syndicale et expérience)
- présence des femmes, et leur capacité à faire valoir leurs intérêts (« *voice* »), que ce soit côté direction ou des syndicats
- négociation facilitée si mesures peu coûteuses ou aidées par des dispositifs publics (ici Crédit Impôt Familles)
- santé économique et restructurations de l'entreprise peuvent déstabiliser les politiques RH/sociales et leur mise en œuvre

Sous-estimation des difficultés structurelles de la négociation collective de l'égalité dans les secteurs d'emplois féminisés et les PME.

# Conclusion - Recommandations

- **Maintenir l'obligation de négocier sous menace de sanction** : oblige les négociateurs à *« se poser des questions »,* et permet une certaine appropriation du droit de l'égalité.
- **Renforcer le rôle de l'Inspection du travail,** contrôle de conformité et contrôle de qualité et de mise en œuvre, qui demande du temps – est aussi un **service d'expertise** en amont et en aval.
- **Développer des services publics de formation à l'égalité,** pour les représentants de la direction et du personnel, si possible de manière concertée – diagnostic partagé (Aract et universités).
- **Améliorer le diagnostic,** sur l'égalité salariale comme sur les autres dimensions des inégalités sexuées, **à la fois quantitatif et qualitatif** :
  - diagnostic qui doit être combiné car la rémunération synthétise le parcours individuel = promotion + formation + précarité + temps + …
  - travailler sur les causes multiples de l'écart salarial : l'inexpliqué *« à profil et poste égal »* et l'explicable par la sous-valorisation des métiers « de femmes », la moindre promotion dans ces filières, le temps partiel imposé, etc…
  - besoin d'un contrôle qualité des indicateurs égalité dans la BDES.

# Conclusion - Recommandations

- Renforcer **l'infrastructure de négociation de branche** : négocier et faire connaître l'accord de branche, appui de base d'accords d'entreprise, services d'expertise en commun…

  Inexistant ou méconnu dans les branches féminisées

- Introduire un **contrôle de mise en œuvre pour éviter les « accords de papier »,** notamment pour les plans d'un an
- Besoin **d'investir l'information des femmes sur leurs droits (légaux et conventionnels),** pour qu'elles renforcent leur « capacité d'agir » (*empowerment*) et leur « conscience des droits », afin d'éviter que l'égalité reste une question de spécialistes débattue entre spécialistes :
  - contrôle de l'obligation de publier une synthèse de l'accord sur le web
  - inciter à éditer un guide des droits pour les salarié.e.s (de cette entreprise)
  - lancer un chantier d'informations sur leurs droits avec le SDFE ?
- Vigilance sur l'égalité, qui risque d'être **diluée dans la Qualité de Vie au Travail,** sauf si préoccupation portée par des acteurs-relais : DRH, syndicalistes et femmes elles-mêmes… S'inspirer de l'Agefip et des accords handicap pour transformer la sanction en budget ?