Institut du travail - IDT
Université de Strasbourg
39, avenue de la Forêt Noire
67000 Strasbourg
03 68 85 83 25

Les résultats des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

DES DOMAINES AUX THEMATIQUES

Etude réalisée dans le cadre d'un partenariat
avec la Direction Générale du Travail

MICHELE FORTÉ (MCF, IDT, BETA UMR 7522, UNIVERSITE DE STRASBOURG)
TIPHAINE GARAT (IGE, IDT, EQUIPE DE DROIT SOCIAL, DRES UMR 7534, UNIVERSITE DE STRASBOURG)
MARIA-EVDOKIA LIAKOPOULOU (ASSISTANTE DE RECHERCHE, IDT, UNIVERSTE DE STRASBOURG)

Janvier 2025

Objet de l'analyse

Le site internet *www.dialogue-social.fr* propose, sous forme d'articles synthétiques, lisibles et pédagogiques, une lecture approfondie d'accords collectifs collectés sur le site légifrance.fr.

L'objectif est de faciliter pour les lecteurs l'accès au contenu de ces accords et leur présenter les résultats des négociations passées. Il s'agit spécifiquement de toucher un public de non-initiés qui pourrait trouver abrupte une information non traitée ou qui n'aurait pas accès à l'ensemble des ressources qu'utilise le site. Le but du site n'est pas de recenser exhaustivement l'ensemble des négociations mais de mettre en évidence les différents points saillants des négociations passées.

En 2024, une attention particulière a été portée au thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'Institut propose ici une synthèse sur le contenu des accords mis en ligne afin d'en tirer une tendance sur l'année[1].

Le tableau 1 présente la liste des accords analysés, avec le nom des entreprises et leur secteur d'activité. Il indique également la date de signature des accords, leur durée, le nom des parties invitées à signer, ainsi que les liens vers les articles du site dialogue-social.fr.

[1] Une seconde analyse, disponible sur www.dialogue-social.fr, porte sur la négociation sur le télétravail en 2023-2024.

Introduction

La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet d'une négociation collective au moins tous les 4 ans dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives. Cette négociation est dite « administrée », au sens où le Code du travail encadre le contenu de l'accord et prévoit une pénalité financière en l'absence d'accord collectif ou de plan d'action.[2]

Ce thème a été associé à celui de *la qualité de vie au travail* (QVT) par la loi dite « Rebsamen » n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Il est depuis la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail jumelé à celui de la *qualité de vie et des conditions de travail* » (QVCT)[3]. Le nombre de thèmes de négociations est ce faisant devenu plus important.[4]

A travers l'étude des 24 accords collectifs d'entreprise synthétisés et analysés sur le site Dialogue social, *www.dialogue-social.fr*[5], nous nous proposons de faire un point d'étape sur la manière dont les partenaires sociaux se saisissent du thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Fait-il l'objet d'une négociation distincte ou est-il abordé en même temps que la négociation sur la QVCT ? Quelles sont les principales dispositions de ces accords ? Comprennent-ils des thématiques autres que celles imposées par la loi ? Y-a-t-il des thèmes émergents qui font l'objet d'accords spécifiques?

Ces questions seront abordées successivement et nous utiliserons par moment les résultats des études que l'Institut du travail a mené sur ce thème[6] pour une mise en perspective.

Après avoir présenté les accords et leurs principales caractéristiques (1), nous analyserons leurs dispositions essentielles (2) avant de nous intéresser aux thèmes qui sont abordés

[2] V. Article L.224261 et Article R2242-2

[3] Depuis le 31 mars 2022, la « qualité de vie au travail » (QVT) a laissé place, dans le Code du travail, à la « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT).

[4] Article L2242-17.

[5] Le site internet www.dialogue-social.fr propose, sous forme d'articles synthétiques, lisibles et pédagogiques, une lecture approfondie d'accords collectifs collectés sur le site légifrance.fr.

[6] V. Bucher A., Forté M., Garat T., Liakopoulou E., Moizard N., Terraz I. (2021). Les résultats des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France, L'exemple de dix entreprises de l'Eurométropole de Strasbourg, OIT, 2021, 121 p. ;

Bucher A. Forté M., Garat T. , Moizard N. , Terraz I. , Tournadre F. (2018). Égalité professionnelle : quels apports de la négociation collective « administrée » ? *Chroniques du travail*, n°8, décembre, pp. 149-173. ;

Bucher A., Forté M., Garat T., Moizard N., Terraz I. Tournadre F. (2015). Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : avancées, résistances et conditions de développement. Rapport de recherche pour la DIRECCTE Alsace, Avril.

dans les accords alors même que leur négociation n'est pas obligatoire (3) et de tirer les enseignements de cette étude.

I. PRÉSENTATION DES ACCORDS ANALYSÉS

Les 24 accords collectifs d'entreprise qui sont examinés dans ce document abordent tous la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils ont été analysés et présentés sous forme de tableaux synthétiques sur le site dialogue-social.fr (voir annexe 1_tableau présentant l'ensemble des accords).

Ils ont été pour la plupart négociés suite à l'échéance de l'accord précédent (négocié à durée limitée). Il s'agit parfois du sixième accord sur ce thème. 11 accords ont été signés en 2023 et 13 en 2024.

Pour ce qui concerne la durée, 20 accords ont été conclus pour une durée déterminée (3 ans pour 9 d'entre eux et 4 ans pour les autres) et font état d'une possibilité de révision du texte. Seuls 4 ont été signés pour une durée indéterminée.

Du fait de l'origine des textes (Légifrance), il n'a pas été possible d'avoir des informations sur les signataires effectifs de ces accords, mais les textes apportent des précisions sur les partenaires invités à signer. Ainsi 3 sur 24 sont des accords négociés avec le CSE (ces accords sont atypiques déjà par rapport à l'originalité de leur thème – voir infra). Dans les autres cas, entre 1 et 4 syndicats ont été invités à la table des négociations.

Tous les syndicats sont représentés (FO, CGT, CFDT, UNSA, CFE-CGC, CFTC).

Les entreprises dans lesquelles ces accords ont été signés relèvent pour l'essentiel du secteur des services, avec des domaines d'activité très variés. Mais l'échantillon comporte 7 entreprises qui relèvent de l'industrie, que ce soit l'agroalimentaire, l'automobile ou la fabrication de carton et papier ce qui est un indice soit d'une surreprésentation aléatoire, soit de l'importance de ce thème pour ce secteur.

Une majorité d'accords traitent exclusivement de l'égalité professionnelle…

La majorité des accords de l'échantillon sont entièrement dédiés à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui signifie que les acteurs ont choisi de retenir une pratique distributive consistant à engager des négociations distinctes. Négocier spécifiquement sur l'égalité professionnelle présente de l'intérêt: les thèmes de l'égalité et de la QVT couvrent en effet un champ très vaste de problématiques dont certaines sont spécifiques à l'un ou l'autre domaine. Négocier en même temps sur des objets très différents peut présenter le risque de ne pas les approfondir tous.

…mais un tiers d'accords « Égalité –QVT » …

À l'inverse, 8 des 24 accords[7] sont dits "égalité et QVT", ce qui signifie que les négociateurs ont opté pour une négociation globale portant sur tous les thèmes composant le bloc relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et aux conditions de travail.

Cela leur permet d'aborder de manière transversale certaines problématiques, communes aux deux champs, telles que la lutte contre les discriminations ou l'articulation des temps de vie. D'un point de vue pratique, une négociation couplée permet de ne pas multiplier les processus de négociation. Dans notre échantillon, très peu d'accords présentent une architecture où les deux parties se succèdent de manière artificielle ; la plupart des accords présentent plutôt une articulation des deux thèmes. Il apparait alors que les négociateurs ont choisi les mesures dans le cadre d'une réflexion globale, dans le but de renforcer la politique sociale mise en place.

…et 3 accords « atypiques » consacrés à la santé des femmes

Enfin 3 sur 24, AERONEF, LEVALOIS SPORTING CLUB et STERIMED SAS, sont des accords atypiques, abordant une thématique nouvelle, la santé des femmes. Du fait de leur lien très étroit avec le thème de l'égalité Femme-Homme et de leur caractère innovant, ils ont été ajoutés à l'échantillon. Ce sont ces accords qui ont été signés avec le CSE.

II. ANALYSE DES DISPOSITIONS DES ACCORDS

1. Préambules

C'est par l'analyse des préambules que la question de la place de la négociation peut tout d'abord être abordée, au sein du dialogue social en entreprise, puis dans la politique RH des entreprises.

Il est à noter tout d'abord qu'aucune entreprise ne fait référence dans les textes à l'existence d'un accord de branche relatif à l'égalité professionnelle dont elle relèverait.

L'examen des préambules montre que plus de la moitié des textes font référence aux accords précédemment signés sur cette thématique au sein de l'entreprise.

Contrairement aux études précédentes menées par l'Institut du travail[8] où l'obligation de négocier parait être leur principale motivation à négocier sur ce thème, de moins en moins

[7] Accords INDENA SAS, INA, BOUYGUES TELECOM SA, GRANDLYON HABITAT, MCDONALD'S FRANCE SERVICES, SNCF CONNECT & TECH, MERCEDES-BENZ France, TF1 SA.

[8] Voir supra, note 4.

d'accords mentionnent la contrainte légale qui pèse sur la négociation. Le rappel du cadre légal et des références législatives ne figure que dans 10 accords, AG2R LA MONDIALE, TOTALENERGIES et STEF Transport Tarbes SAS par exemple. Dans tous les cas, il semble plus s'agir d'une simple référence qu'une motivation apparente à négocier sur ce thème. Il y aurait ainsi une nette évolution quant aux motivations des entreprises à négocier sur ce thème : au-delà du souhait de satisfaire à l'obligation légale, il apparaitrait qu'il y ait une prise de conscience et une volonté de s'ancrer dans la mise en place d'une « *politique de progrès, de qualité de vie et d'amélioration des conditions de travail* ».

L'intégration d'un diagnostic dans le préambule, qui concerne plus d'un tiers des textes analysés, constitue une indication importante de l'évolution de la négociation collective sur l'égalité professionnelle et de l'intérêt que les partenaires sociaux lui accordent. Les données chiffrées permettent en effet de faire un état des lieux sur la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise et d'identifier le cas échéant les écarts. Plusieurs accords, notamment AG2R LA MONDIALE, INA et RAJA, identifient ainsi clairement dans le préambule les inégalités à traiter. Ce diagnostic partagé constitue une base de travail pour la négociation qui peut désormais être fondée sur des éléments tangibles. Sa présence témoigne de la volonté des partis-prenantes d'avancer sur le sujet et de développer des actions concrètes.

Les accords établissent ensuite un lien entre l'égalité professionnelle et le progrès, l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de vie. L'accord INDENA mentionne ainsi que « *l'égalité et la qualité de vie au travail sont des facteurs de développement et de réussite individuelle et collective au service de la performance et de la satisfaction durable de l'entreprise et de ses collaborateurs* ». Plusieurs entreprises évoquent des notions telles que *le bien-être*, *l'épanouissement et le développement des collaborateurs*. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes serait donc bénéfique pour les entreprises.

La plupart d'entre elles font référence à des principes qui animeraient leur politique de ressources humaines, considérant que le rôle de l'entreprise n'est pas seulement économique mais aussi social et sociétal. C'est une nouveauté et cela pourrait signifier une volonté d'engagement accrue des partenaires sociaux sur le thème de l'égalité professionnelle, qui serait abordé moins en termes de contrainte que d'opportunité.

Ainsi, il est noté en introduction du préambule de l'accord AG2R LA MONDIALE « *qu'une représentation des femmes et des hommes dans les métiers comparables à tous les niveaux, ainsi que la lutte contre les discriminations sont une composante essentielle de la politique Ressources humaines du Groupe. Elles sont aussi un facteur de performance accrue, de progrès, de qualité de vie et des conditions de travail* ». L'accord CORREZE

HABITAT affirme sa volonté « *de participer à la transformation de l'entreprise en combattant les préjugés et les différences de traitement en considération de leur sexe* ». TOTALENERGIES considère l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes comme un « *principe fondamental* ». Les parties signataires de STERIMED SAS reconnaissent que « la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique » et ceux de SPIE INDUSTRIE que « *la mixité, la diversité et l'égalité de traitement constituent des facteurs d'enrichissement collectif et d'équilibre social* ». Dans l'accord LEVALLOIS SPORTING CLUB, il est souligné que l'entreprise a fait de l'égalité entre les femmes et les hommes « un axe prioritaire de sa politique en matière de ressources humaines et de développement de la carrière de ses salariées ». Dans celui de MERCEDES-BENZ France, il est indiqué que « *conformément à ses valeur, l'entreprise « considère l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et comme une nécessité et un atout pour sa compétitivité* ». L'accord RAJA met en avant « *qu'agir pour la cause des femmes est toujours apparu comme un impératif* ». Cet engagement passe par le respect de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes « *en refusant toute forme de sexisme, en insufflant dans l'entreprise des valeurs fortes de solidarité et de respect, considérant que le rôle de l'entreprise n'était pas seulement économique mais aussi social et sociétal* ».

Il est enfin intéressant de noter dans certains accords spécifiques la référence à l'identité de genre des salariés et l'engagement à favoriser la diversité et l'inclusion. Par exemple dans l'accord BOUYGUES TELECOM SA, il est indiqué que le groupe « *entend également favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ et renforcer l'égalité professionnelle de ses collaboratrices et collaborateurs quel que soit leur âge* ». De leurs côtés, les parties prenantes de STERIMED SAS « *s'inscrivent dans le mouvement initié par la Compagnie de s'orienter au niveau mondial vers une conception neutre de la famille* ». Et dans un accord consacré à la santé des femmes, elles s'engagement à « *favoriser une culture de travail inclusive* ».

2. Domaines d'action, objectifs de progression et indicateurs de suivi

Les domaines d'action

Le contenu de la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est soumis, comme il l'a été rappelé plus avant, à un certain nombre de prescriptions[9]. Parmi celles-ci figure l'obligation de fixer les objectifs de progression et les

[9] Cf. Article R2242-2 du code du travail

actions permettant de les atteindre portant sur trois ou quatre domaines d'action[10] selon la taille de l'entreprise, dont obligatoirement la rémunération effective.

Ce dernier domaine est abordé par tous les accords analysés. Puis, les 3 domaines les plus souvent abordés sont : « embauche/recrutement » (19 sur 21), « promotion-qualification-classification »[11] (18 sur 21) et « articulation des temps » (16 sur 21). Les deux derniers domaines prévus par la loi sont beaucoup plus rarement mobilisés : « conditions de travail » (3 sur 21) et « formation » (7 sur 21).

La majorité des accords traitent de plus de 4 domaines, jusqu'à 7 pour ceux des entreprises INA, MCDONALD'S FRANCE SERVICES et SNCF CONNECT & TECH. A noter que les accords qui ont choisi de combiner les thèmes « égalité et QVT » vont également traiter d'autres domaines liés à la QVT (droit d'expression ou handicap par exemple).

D'autres domaines peuvent aussi être identifiées sans que les accords les définissent ainsi. Parmi ces thématiques choisies hors du cadre de la structure imposée par la loi, on trouve ainsi la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, la lutte contre les violences, la prévention de la santé des femmes et la promotion et accompagnement de la parentalité. Nous y reviendrons en détail dans la troisième partie.

Les objectifs de progression et les indicateurs de suivi

L'article R 2242-2 dispose que pour chaque domaine retenu, trois types de mesures doivent être fixées dans les accords, à savoir : un ou plusieurs objectifs de progression (résultats que les acteurs de la négociation souhaitent atteindre); des actions permettant de les atteindre ; des indicateurs chiffrés permettant d'apprécier la mise en œuvre et l'efficacité des actions.

Dans les accords analysés, près de la moitié assigne aux domaines retenus des objectifs de progression et des indicateurs de suivi des mesures adoptées. 7 accords ne prévoient que des indicateurs de suivi qui accompagnent les mesures mises en œuvre et 1 accord ne prévoit que des indicateurs de suivi pour les actions prévues sur un seul domaine.

3. Mise en œuvre des accords

La quasi-totalité des textes prévoient des modalités de suivi alors qu'elles ne sont pas expressément prévues par la réglementation. Le suivi des textes se fait majoritairement

[10] Les domaines d'action sont les suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

[11] A noter que les négociateurs ne distinguent pas les domaines promotion, qualification et classification qui sont pourtant considérés comme 3 domaines distincts par la loi.

par une Commission spécifique « égalité » associant le plus souvent délégués syndicaux, délégués du personnel, signataires de l'accord ou salariés. Il s'agit également d'un suivi via les données issues de la Base de données économiques sociales et environnementale (BDESE). La périodicité de ce suivi spécifique est généralement d'un an.

III. PRÉSENTATION DES THÉMATIQUES NOUVELLES FIGURANT DANS LES ACCORDS

L'étude des accords permet d'identifier, comme cela a été évoqué ci-dessus, des thématiques nouvelles qui figurent dans les textes alors même que leur négociation n'est pas obligatoire. Pour rappel, il s'agit de la promotion et accompagnement de la parentalité, la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, la lutte contre les violences et la prévention de la santé des femmes.

Ce phénomène traduit le fait qu'un certain nombre d'enjeux sociaux et sociétaux ont un impact sur la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les mesures prévues dans les accords peuvent concerner le cadre professionnel, par exemple la lutte contre le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes sur le lieu de travail, ou concerner la sphère privée, comme la violence conjugale ou intrafamiliale. Elles peuvent aborder des thèmes déjà encadrés par le droit, notamment le congé paternité, ou d'autres qui ne le sont pas, tels les congés exceptionnels suite à une fausse couche. Ces mesures proposées sont plus ou moins impératives selon les accords.

La plupart des accords ne consacrent pas un chapitre entier à ces nouvelles thématiques, mais elles les introduisent dans les domaines plus classiques, de manière parfois artificielle. Cela témoigne probablement d'un souhait de respecter le cadre légal de négociation, mais cela conduit également à une multiplication des mesures au sein des domaines d'action choisis et à des accords qui sont de plus en plus volumineux (entre 10 et 30 pages). A noter cependant que trois accords, AERONEF, STERIMED et LEVALLOIS SPORTING CLUB, sont exclusivement dédiés au thème de la santé des femmes.

1. Mesures visant à encourager et accompagner la parentalité

Parmi les accords analysés, la quasi-totalité, hors accords spécialisés, traitent de la thématique de la parentalité. Les mesures figurent généralement dans le domaine de l'articulation des temps vie professionnelle-vie privée (16 accords). Les négociateurs ajoutent alors souvent le terme « vie familiale » à la suite du terme « vie privée ».

Certains accords vont plus loin. Par exemple, MERCEDES BENZ France ou DASSAULT SYSTEME remplacent vie privée par vie familiale et 3 accords consacrent même un chapitre entier à la parentalité comme s'il s'agissait d'un domaine à part entière (TOTALENERGIES, MCDONALD'S FRANCE SERVICES, SNCF CONNECT & TECH).

Le champ de la parentalité est donc particulièrement présent dans les accords analysés alors que ce n'est pas un domaine obligatoire.

Les objectifs présentés par les négociateurs sont nombreux : « *Équilibre partagé des responsabilités liées à la parentalité* » ; « *Prendre en compte les recompositions familiales liées aux évolutions sociétales nombreuses* » ; « *Permettre aux salariés de vivre pleinement cette nouvelle étape de vie* » ; « *Faire face à l'infertilité* ».

Les parties prenantes ont semble-t-il souhaité étendre le champ de leur action pour prendre en compte les évolutions sociétales, notamment concernant la sphère familiale, contribuer à un meilleur partage de la charge mentale pesant traditionnellement sur la femme, tenir compte des nouvelles formes de parentalité et de conjugalité (famille monoparentale, PACS, adoption, couple homosexuel…).

Il est important de souligner que ce type de mesures ne visent plus uniquement les femmes, mais sont proposées expressément aux femmes et aux hommes. Ainsi, selon l'accord TF1 SA, *« La collaboratrice en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux (…). Le collaborateur vivant en couple avec une personne en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, pour l'accompagner à 3 de ses examens médicaux obligatoires, ceci sur présentation d'un justificatif ».*

Les mesures proposées ressortent de différents registres. Elles peuvent être en premier lieu d'ordre financier, notamment avec la prise en charge d'un supplément de cotisation ou le maintien de salaire[12]. L'accord de SNCF CONNECT & TECH prévoit ainsi que *« les parties conviennent de maintenir la rémunération du collaborateur pendant ce congé paternité et d'accueil de l'enfant afin de permettre aux collaborateurs un meilleur équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle ».* Elles se traduisent aussi par le bénéfice d'une autorisation spéciale d'absence rémunérée, de l'octroi de jours de congés supplémentaires

[12] Accords AG2R LA MONDIALE , RENAULT GROUP, LEVALLOIS SPORTING CLUB, MCDONALD'S FRANCE SERVICES, THALES, MERCEDES-BENZ France, TF1 SA, DASSAULT SYSTÈMES.

au-delà de ce qui est prévu par le cadre légal pour différentes raisons : enfant malade, rentrée scolaire, allaitement, procréation médicale assistée…. Il existe aussi d'autres mesures telles que la prolongation du congé maternité/paternité au-delà de ce qui est prévu par le cadre légal[13], le don de jours de congé[14] ou l'aide financière à la prise en charge de frais de garde d'enfants. Ainsi, l'accord TF1 SAS stipule que « *le groupe participe aux frais de garde des enfants jusqu'à leurs 3 ans ou l'entrée en maternelle. Une allocation est versée aux parents qui font garder (mode de garde principal) leur(s) enfant(s) ».*

On trouve enfin dans les accords des mesures de sensibilisation, notamment pour encourager la prise du congé de paternité.

2. Lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes

16 accords sur 21, hors accords spécialisés, ont négocié des mesures visant à lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. A noter que cette thématique est traitée dans 7 des 8 accords « égalité-QVT ». 5 accords consacrent un chapitre dédié à ce thème[15] ; pour les autres, il figure principalement dans le domaine « conditions de travail».

Rappelons que juridiquement, il appartient à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuels dans son entreprise ainsi que les agissements sexistes, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés est aussi désigné un référent chargé d'orienter, d'informer, d'accompagner les salariés. Par ailleurs, un référent est désigné par le CSE parmi ses membres. Le droit n'accorde pas de moyens particuliers à ces référents, ce qui est souvent dénoncé par les organisations syndicales.

Le code du travail encadre la définition et la lutte contre le harcèlement moral (article L. 1152-1), le harcèlement sexuel (article L. 1153-1) et les agissements sexistes (article L. 1142-2-1). Selon l'article L4121-1 du Code du travail, c'est bien à l'employeur « de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés ».

[13] Accords RENAULT GROUP, TOTALENERGIES, BOUYGUES TELECOM SA, MCDONALD'S FRANCE SERVICES, THALES, APEC.

[14] Accords SNCF CONNECT & TECH, RAJA, MERCEDES-BENZ France.

[15] Accords AG2R LA MONDIALE, CORREZE HABITAT, INDENA, MGEN, APEC.

Néanmoins, les partenaires sociaux des entreprises concernées ont décidé de formaliser les obligations de l'employeur au sein d'un accord collectif sur l'égalité professionnelle, consacrant d'une certaine manière l'importance de ce thème. Cela permet également, dans certains accords qui vont au-delà de ce que prévoit la loi, la construction en collaboration d'une démarche de prévention. Ainsi, l'accord BOUYGUES TELECOM SA indique que « *La prévention et la lutte contre le harcèlement moral ou sexuel, ou encore contre les agissements sexistes, est une priorité de l'entreprise. […] Cette démarche marque l'engagement de l'entreprise à créer et maintenir un cadre de travail bienveillante et ouvert* ».

L'analyse des accords permet de distinguer les mesures de prévention (information, sensibilisation, formation des acteurs, aménagements des locaux), celles concernant les référents (désignés par la DRH ou le CSE) et les mesures de sanction (procédure de signalement et de traitement des plaintes, sanction).

Il s'agit le plus souvent d'un simple rappel du cadre légal ; on le trouve par exemple dans l'accord RENAULT GROUP dans lequel il est souligné que *« l'entreprise tient à réaffirmer la prohibition dans le milieu professionnel de tout acte à caractère sexiste, de harcèlement sexuel ou moral, de dénigrement de toutes différences quelle qu'en soit l'origine. […] Tout agissement contraire aux règles du Groupe doit donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire, conformément aux règlements intérieurs en vigueur dans les entités ».*

Les mesures de prévention

Des actions d'information et sensibilisation des acteurs sont mentionnées dans la moitié des accords étudiés. Ainsi, l'accord BOUYGUES TELECOM SA propose qu'un « *livret sur le sexisme détaillant les bonnes pratiques et les attitudes à éviter soit diffusé dans l'entreprise »* , celui de SEITA *« des actions de sensibilisations auprès des salariés de manière régulière »* et une formation destinée aux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes et les responsables ressources humaines « *afin de leur permettre d'identifier les comportements inappropriés, d'être à l'écoute pour réagir à temps et éviter les incidences sur la santé physique et mentale et d'identifier les bons interlocuteurs ».*

L'accord APEC présente l'originalité de proposer un *atelier digital de « Théâtre-Forum »* pour sensibiliser les salariés et managers à des propos tels que des remarques et blagues,

interpellations familières ou incivilités fondées sur le genre qui peuvent apparaître pour eux comme étant anodins, mais s'apparentent de fait à du sexisme de façon détournée. *« Cet atelier permet de mettre en scène des situations réelles de sexisme (…) incarnées par des salarié.es volontaires et filmé.es au sein d'un centre également volontaire. L'objectif étant de créer un échange autour de ces problématiques et de contribuer collectivement à la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ».* Il instaure également des actions de formation « *sur la thématique du sexisme ordinaire au travail pour tous les salariés, sur un temps dédié » (…). Par ailleurs, consciente que la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel relève de la responsabilité de tous et toutes et doit s'étendre, pour être effective, au-delà des murs de l'entreprise, l'entreprise proposera aux salarié.es des actions de sensibilisation au harcèlement de rue afin de prévenir, d'aider les salarié.es à réagir face à des agissements inadaptés et faire prendre conscience de ce type de comportement et des répercussions sur les victimes ».*

La prévention peut aussi passer par l'aménagement des locaux ou des équipements de travail. Ainsi, l'accord GRANDLYON HABITAT affirme que *« l'entreprise souhaite garantir un environnement de travail exempt de sexisme via, notamment l'aménagement des locaux et sanitaires pour en permettre l'accès aux femmes dans de bonnes conditions ou la prise en compte de la morphologie féminine dans le choix des équipements de protection individuelle et vêtement de travail ».*

Certains accords évoquent spécifiquement le rôle et surtout les moyens du référent harcèlement et agissements sexistes au sein de l'entreprise. L'accord AG2R LA MONDIALE mentionne que le référent désigné au sein de la DRH bénéficie d'un crédit d'heures de 10 h « *qui en cas de besoin pourra être réévalué ».* Celui de l'accord APEC stipule que le référent désigné par le CSE dispose pour assurer sa mission d'un crédit d'heures complémentaire de 3 heures par mois. Il précise également que les deux référents (DRH et CSE) bénéficient d'une formation spécifique « *dont le contenu sera le même pour les deux référents afin de leur donner des repères communs* ».

Les mesures de traitement des situations signalées et de sanction des auteurs

Le signalement des situations de harcèlement et de sexisme peut se faire comme chez AG2R LA MONDIALE via une boîte mail générique *« afin que les victimes puissent saisir la direction de façon facilitée et confidentielle ».* Les salariés victimes ou témoins d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel sont invités dans l'accord d'INA *« à*

signaler toute situation à la Direction des ressources humaines, à l'un.e des référent.e.s Egalité professionnelle et non-discrimination, et/ou au Médecin du travail […] aux membres du CSE. Dans ce contexte, ils/elles peuvent se faire accompagner d'un.e salarié.e de leur choix. La DRH s'engage à ouvrir une procédure interne de traitement de chaque situation portée à sa connaissance dans les meilleurs délais et à prendre, en cas de risque immédiat et en accord avec le.la salarié.e, des mesures à titre conservatoire pour préserver la victime comme par exemple, la mise en télétravail ou son arrêt, ou un changement d'affectation ou géographique ».

3. Lutte contre les violences intrafamiliales et intra-entreprise

Deux tiers des accords, hors accords spécialisés, traitent le sujet des violences d'une part au sein de la sphère familiale et d'autre part dans le cadre de l'activité professionnelle. Les acteurs constatent la multiplicité du nombre de violences ainsi que le caractère délicat de la gestion de cette problématique du fait de la frontière étroite entre sphère privée et professionnelle. Pour ces raisons, elles se contentent souvent de proposer des mesures d'accompagnement des victimes (actions de sensibilisation et de communication, lignes d'écoute, aides financières, aménagement de l'espace et des horaires de travail) tout en adoptant une approche multipartite, impliquant des acteurs agissant tant au niveau de l'entreprise (CSE, DRH, référant égalité professionnelle, médecine du travail) qu'hors de l'entreprise (assistants sociaux, partenaires spécialisés).

Il existe cependant 3 accords (Accords AG2R LA MONDIALE, SEITA, APEC) qui évoquent des mesures plus coercitives à l'encontre des salariés qui commettent des violences sur leur lieu de travail (enquêtes internes, sanctions).

Enfin, on peut même identifier des mesures spécifiquement dédiées aux violences conjugales dans 9 accords[16] ; on sort alors complétement de la sphère professionnelle.

La violence au travail

Concernant la violence au travail, l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail propose une définition large de la violence au

[16] Accords INA, RENAULT GROUP, SEITA, TOTALENERGIES, BOUYGUES TELECOM SA, GRANDLYON HABITAT, SNCF CONNECT & TECH, APEC, DASSAULT SYSTÈMES.

travail qui se produit « *lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail* ». Néanmoins, les *violences physiques ne font pas l'objet de dispositions spécifiques dans le code de travail.* Selon l'article L4121-1 du Code du travail, c'est à l'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité, « de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés ».

Or, plusieurs études[17] révèlent des défaillances en terme de prévention des violences au travail et du traitement de ces situations. Par exemple, l'étude réalisée par l'IFOP[18] pour la Fondation Jean Jaurès sur le sexisme et le harcèlement sexuel au travail fait état de 15,5 % à 30 % d'hommes et de femmes victimes de tels comportements, avec une proportion de femmes victimes plus élevée. Parmi eux, 70 % des victimes de violence n'en auraient jamais parlé à leur employeur et 40 % de celles qui en auraient parlé ne voient pas une issue favorable. Ce sont vraisemblablement ces constats qui ont amené les partenaires sociaux à intégrer ce thème dans le cadre de la négociation collective.

Les définitions des violences au travail restent vagues dans les accords étudiés, mais elles sont formulées de manière à intégrer toutes les situations. Ainsi, l'accord BOUYGUES TELECOM SA indique que « *Les RPS correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non : des violences internes commises au sein de l'entreprise : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ; des violences externes commises sur des collaborateurs par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions, …)* ».

S'agissant des personnes visées, le champ est assez large et concerne tant les femmes et les hommes. Au niveau de leur statut contractuel, sont visés aussi bien les salariés en contrat à durée indéterminée que ceux en contrat à durée déterminée. Nous ne trouvons pas par ailleurs des dispositions spécifiques pour ce qui concerne les stagiaires, les apprentis, les intérimaires, les candidats à un emploi, etc.

Concernant les mesures, on peut distinguer celles concernant la prévention, et celles relatives aux sanctions.

Les mesures de prévention

[17] Équipe de l'enquête Virage (2016). « Viols et agressions sexuelles en France : premiers résultats de l'enquête Virage ». Ined, Population & Sociétés, 538. *Enquête Défenseur des Droits 2014.*

Elles prennent le plus souvent la forme d'actions d'information et de sensibilisation et s'adressent tant aux salariés de l'entreprise, qu'aux acteurs de l'encadrement (DRH, managers), ainsi qu'aux référents, élus du CSE, délégués syndicaux, etc.). L'outil de la formation est aussi mobilisé pour permettre à l'ensemble des personnes susmentionnés d'acquérir des réflexes pour pouvoir repérer et gérer des situations de violence au travail. L'accord d'INA précise ainsi que *« Pour répondre aux exigences de l'Accord, des actions de sensibilisation et de formation seront mises en place. Ces actions viseront à toucher le plus grand nombre des acteurs/actrices et des salarié.e.s, en vue de faire évoluer les représentations et les stéréotypes, et seront associées à des éléments de communication. Ainsi : […] Un cursus de formation pour les membres de la DRH, les managers, les référent.e.s, les élu.e.s du CSE et les délégués syndicaux. Ce cursus sera constitué de différents modules pouvant porter sur les thèmes suivants : Prévenir la discrimination et favoriser la diversité ; Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et les biais inconscients ainsi que sur la conduite à tenir en cas de signalement ; Rappeler les sanctions encourues dans le règlement intérieur en cas de harcèlement sexuel, agissements sexistes ou violences sexuelles et sexistes ».*

L'accord BOUYGUES TELECOM SA prévoit pour sa part en première mesure *« un livret d'information et de prévention afin de lutter contre le sexisme et les violences sexuelles au travail ».* Celui de SEITA a la particularité de donner des consignes opérationnelles aux salariés : *« Dans le cas où un salarié serait confronté à une situation de violence qui pourrait porter atteinte à sa sécurité, il doit immédiatement se retirer de cette situation en s'éloignant de la personne violente (sortir du débit, quitter son poste de travail…). Il doit ensuite en avertir son responsable hiérarchique, qui se chargera par la suite d'en informer le Responsable des Ressources Humaines de l'établissement ».*

Les mesures de sanction

Dans le cadre de situation de violence au travail, 4 accords (INA, SEITA, TF1 SA et MCDONALD'S FRANCE SERVICES) proposent une procédure de traitement interne (signalement et enquête), impliquant la plupart du temps la DRH, les référents (Égalité, Harcèlement), les élus CSE, la médecine du travail, etc. Pour trois des accords proposant ce traitement interne, il s'agit de la même procédure suivie pour les situations de harcèlement et d'agissements sexistes. On trouve ainsi dans l'accord INA les dispositions

[18] Enquête européenne IFOP 2019- fondation Jean Jaurès.

suivantes : *« L'entreprise (……) s'engage à prendre les mesures appropriées lorsqu'une situation de harcèlement sexuel et des agissements sexistes ou violence sexuelles et sexistes sera portée à sa connaissance. De tels actes avérés seront assortis de sanctions disciplinaires dans le respect du règlement intérieur lequel consigne les interdictions en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes (…). La DRH s'engage à ouvrir une procédure interne de traitement de chaque situation portée à sa connaissance dans les meilleurs délais et à prendre, en cas de risque immédiat et en accord avec le.la salarié.e, des mesures à titre conservatoire pour préserver la victime comme par exemple, la mise en télétravail ou son arrêt, ou un changement d'affectation ou géographique […] ».*

L'existence de procédures externes à l'entreprise est aussi soulignée par trois accords (procédure spécifique dans un arrêté ministériel, possibilité de saisir les forces de l'ordre, plateforme d'écoute du groupe). Ainsi, l'accord TF1 SA rappelle que : « *Tout fait supposé de harcèlement moral ou sexuel, d'agissement sexiste, de violence au travail et de discrimination, peut être signalé par l'activation d'une plateforme mise en place conformément à la réglementation en vigueur. Son utilisation permet, d'une part, à l'entreprise d'identifier de tels agissements afin de prendre les mesures nécessaires pour les faire cesser avant que la situation ne s'aggrave et, d'autre part, à ceux qui s'en saisissent de bénéficier des garanties indispensables au traitement de ces situations ».* Il rappelle également *que « nul ne pourra être sanctionné pour avoir déclaré sur la plateforme des faits répréhensibles ou mettant en danger la santé d'un collaborateur ».*

Trois accords[19] rappellent l'existence de sanctions (celles prévues dans le règlement intérieur, autres mesures, sanctions adéquates selon les cas). Il est par exemple rappelé dans l'accord INA que « *L'employeur s'engage à prendre les mesures appropriées lorsqu'une situation de harcèlement sexuel et des agissements sexistes ou violence sexuelles et sexistes sera portée à sa connaissance. De tels actes avérés seront assortis de sanctions disciplinaires dans le respect du règlement intérieur lequel consigne les interdictions en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes ».*

Il existe également des mesures réparatrices suite à des situations de violence qui passent par des aménagements du temps de travail et de l'organisation de travail. Ainsi, dans l'accord SEITA, il est prévu que « *des mesures plus durables pourront être prises, si la situation le nécessite, sur avis de la médecine du travail : proposition de changement de*

[19] Accords INA, SEITA, MCDONALD'S FRANCE SERVICES.

poste, en fonction des compétences du salarié et des postes disponibles au sein de l'entreprise, reprise du travail progressive par le biais du temps partiel thérapeutique ».

La violence conjugale

On peut s'interroger sur les raisons qui ont poussé les partenaires sociaux à négocier sur ce sujet, qui sort complément du champ de l'entreprise. Cela pourrait tenir à la volonté de l'entreprise de témoigner de son engagement sociétal. Cela serait aussi une manière de contribuer au bien-être physique et mental de ses salariés, notamment en créant un environnement de travail sûr et respectueux, en apportant un soutien matériel et financier aux victimes dans le but « *de l'accompagner et la soutenir autant que possible* » (accord SEITA).

Parmi les mesures proposées dans les accords étudiés, la formation des acteurs (salariés, médecin du travail, psychologue, manager) occupe une place importante. Certaines entreprises, TOTALENERGIES et SEITA par exemple, choisissent de former leurs managers et leurs équipes à repérer les signes de violences conjugales et à savoir comment réagir de manière appropriée. Cela permet non seulement de soutenir les victimes, mais aussi de prévenir les comportements abusifs qui peuvent affecter l'ensemble de l'équipe ou de l'organisation. L'accord SEITA mentionne également des changements dans l'organisation du travail qui visent à accompagner et soulager les salariés victimes de violences conjugales : flexibilité des horaires de travail, déclaration d'un lieu de télétravail supplémentaire ou dérogation au plafond de 10 jours de télétravail mensuels. Il évoque enfin, sous certaines conditions, des aides financières telles que la monétisation du compte épargne temps (CET) ou même le déblocage anticipé de l'épargne salariale. L'accord BOUYGUES TELECOM SA a la particularité de mettre à disposition des victimes un coffre-fort électronique individuel *« qui permet de mettre à l'abri les documents officiels indispensables dans le cadre de démarches administratives ».* Il mentionne également l'engagement de la DRH *« de proposer sous deux semaines une solution de mobilité géographique pour éloigner une victime de son lieu de travail habituel ».*

4. Mesures liées à la santé des femmes

La prise en considération sur le lieu de travail des pathologies exclusivement féminines, et des contraintes que celles-ci posent aux femmes, est un phénomène relativement récent.

Pourtant, l'endométriose[20] par exemple touche en France près de 10 % des femmes et des filles en âge de procréer. Par ailleurs, une personne menstruée sur deux souffre de règles douloureuses, liées ou non à une pathologie sous-jacente[21]. Enfin, la ménopause, et ses symptômes plus ou moins invalidants, concerne en moyenne toutes les femmes après 50 ans, et une proportion importante dans la période de préménopause à partir de la quarantaine.

Cette question, qui est devenue un sujet de santé publique, a fait l'objet récemment de plusieurs publications, rapports, articles, projets de loi, guide de l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et accords[22] où sont formulées des propositions concrètes. Par exemple, une proposition de loi déposée en avril 2023 prévoyait l'instauration d'un congé menstruel[23]. Plus particulièrement, son premier article ouvrait le droit pour les personnes salariées ou agentes publiques atteintes de menstruations incapacitantes à bénéficier d'un arrêt de travail accordé par un médecin ou une sage-femme, intégralement pris en charge par l'assurance maladie, exempt de jours de carence, allant jusqu'à 13 jours ouvrés, posés consécutivement ou séparément, sur une durée d'un an et sans limite mensuelle. L'ANACT a également publié, le 7 mars 2024, trois outils pour faciliter le travail et le maintien en activité des femmes atteintes d'endométriose. Parmi eux, le guide « Endométriose et travail », propose des exemples de mesures, telles que la mise en place des jours de congés supplémentaires, de jours supplémentaires de télétravail ou d'aménagement du télétravail, des salles de repos et autres. Selon le guide, de telles mesures *« peuvent être recommandées par le médecin du travail, […] discutées en Comité social et économique (CSE) et être intégrées dans un plan d'action ou un accord collectif d'entreprise ».*

En dépit de ces avancées, les répercussions du travail sur la santé des femmes sont encore mal connues et sous-estimées. Elle constitue pourtant un enjeu d'égalité professionnelle

[20] Selon l'OMS, l'endométriose est une maladie gynécologique inflammatoire et chronique associée à des douleurs aiguës et perturbantes au moment des règles, pendant les rapports sexuels et au moment de déféquer et/ou d'uriner, à des douleurs pelviennes chroniques, des ballonnements, des nausées et de la fatigue, et parfois à une dépression, de l'angoisse et une infertilité.

[21] IFOP pour INTIMINA, Enquête auprès des femmes sur l'impact des règles dans leur vie, 12 mai 2021.

[22] Voir notamment à ce sujet sur le site Dialogue social.fr, la Lettre d'information n°151, de mars 2024 consacrée à cette thématique https://www.dialogue-social.fr/lettre-dinformation-n151

[23] Proposition de loi No 1386 portant diverses mesures relatives à la reconnaissance de la santé menstruelle et gynécologique dans le monde du travail, 15 avril 2023.

voire un nouveau champ de conquêtes sociales pour reprendre les propos des rapporteures d'un Rapport d'information du Sénat[24].

Ces différents éléments expliquent pourquoi les acteurs du dialogue social commencent à s'emparer de ces thèmes, malgré l'absence d'un cadre légal contraignant.

Parmi les accords analysés, 8 proposent des mesures visant à préserver et à améliorer la santé et le bien être des femmes au travail. Dans 6 d'entre eux[25], elles figurent dans le domaine articulation des temps. Pour ce qui concerne les accords AERONEF, STERIMED SAS et LEVALLOIS SPORTING CLUB, les partenaires sociaux (en l'occurrence le CSE) ont décidé de consacrer tout un accord au thème des pathologies féminines spécifiques pour répondre à la fois à des objectifs d'égalité professionnelle et d'amélioration de la santé des femmes au travail. L'accord STERIMED SAS précise ainsi dans son préambule : « *Conscients des enjeux et des défis auxquels les femmes peuvent être confrontées en matière de santé, et soucieux de leur bien-être au travail, les parties ont souhaité mettre en place des mesures visant à soutenir les femmes dans leur parcours professionnel tout en prenant en considération leurs besoins spécifiques liés à la santé* ».

Ces accords comprennent des mesures destinées exclusivement aux femmes, au caractère souvent novateur, telles que la mise à disposition de protections hygiéniques ou l'octroi des congés spécifiques permettant aux femmes de s'arrêter sans perte de salaire lorsqu'elles souffrent de symptômes gynécologiques incapacitants. Elles consacrent donc la plupart du temps des nouveaux droits pour les salariées.

L'objectif est clairement d'aller au-delà du droit, « *aller plus vite que* » ou « *à la place de* », afin de tenir compte de données médicales concernant la santé des femmes, et en particulier l'endométriose. L'accord STERIMED SAS stipule ainsi qu'« *en cas d'évolution de la législation, la solution la plus favorable sera retenue* ». Celui de GRANDLYON HABITAT affirme que « *Cette mesure (congé menstruel) est à ce jour prévue dans le cadre d'un congé exceptionnel qui pourrait évoluer vers une autre nature en cas de règlementation nationale (arrêt de travail)* ».

Parmi les mesures proposées figure en premier la possibilité d'obtenir un congé spécifique et des autorisations d'absences selon des modalités différentes selon les entreprises. Par exemple, l'accord AERONEF octroie 13 jours supplémentaires de congé par an sans justificatif et sans incidence sur la rémunération : *« 13 jours de congés supplémentaires*

[24] https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1.html

afin de leur permettre de faire face plus facilement aux contraintes qu'elles rencontrent durant les périodes de menstruation ou de douleurs chroniques et épisodiques. Ces congés supplémentaires peuvent être pris consécutivement dans la limite de 3 jours par mois. Il est expressément convenu que ces jours de congés supplémentaires sont facultatifs et qu'ils devront être posés sur le temps de travail effectif. Ils pourront être posés le jour même du ou des congés par journée ou demi-journée. Ils ne pourront pas être posés sur une période de congés payés classique. Les jours de congés supplémentaires éventuellement pris seront rémunérés comme des congés payés classiques ».

Dans les accords STERIMED SAS, STEF Transport Tarbes SAS, ROQUETTE Frères et GRANDLYON HABITAT, il est accordé entre 12 et 13 jours de congés supplémentaires par an, sous réserve de production d'un justificatif médical, unique ou annuel. Celui de TF1 SA prévoit « *12 jours par an pour les collaboratrices atteintes d'endométriose et qui sont engagées dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou titulaires d'une RQTH au titre de cette pathologie ».*

D'autres commodités, telles que la mise à disposition de protection hygiénique « *qui participera à réduire l'inconfort et le stress que peuvent ressentir certaines collaboratrices » (*Accord RAJA*)* ou la possibilité de télétravail (Accords ROQUETTE Frères, MCDONALD'S FRANCE SERVICES), figurent également dans les accords étudiés. Mais elles sont beaucoup moins communément développées.

Conclusion

La recherche menée en 2020 par l'Institut du travail pour le compte du Bureau international du travail[26] avait permis d'identifier les avancées produites par l'intervention de nouveaux textes mais aussi de mieux comprendre les freins à la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Un contexte législatif complexe et mouvant semblait peser sur la dynamique de négociation dans l'entreprise et la construction des accords égalité. Les entreprises se limitaient souvent à formaliser des pratiques existantes ; malgré une volonté d'aller plus loin, les pratiques innovantes étaient rares. Elles peinaient à trouver des leviers d'actions pertinents face à des inégalités qui dépassaient leur champ et les représentations sociétales ancrées.

[25] Accords RENAULT GROUP, GRANDLYON HABITAT, MCDONALD'S FRANCE SERVICES, SPIE INDUSTRIE, RAJA, TF1 SA.

[26] V. Note 6 supra.

L'analyse des 24 accords permet de déceler une évolution sensible dans les pratiques et les résultats de la négociation collective d'entreprise sur l'égalité professionnelle et des avancées notables par rapport aux conclusions des études passées. Cela mériterait évidemment d'être approfondi par des entretiens avec les acteurs.

Evolution des accords

D'une part, la négociation revêt une autre dimension. L'analyse des préambules montre un intérêt croissant pour la question de l'égalité professionnelle. Il en ressort aussi une meilleure compréhension du thème et des enjeux par les partenaires sociaux, voire un souhait de mettre en place une politique pertinente et effective.

Cela se traduit par des évolutions de « forme » qui témoignent d'une intégration de la démarche de construction des accords et d'une meilleure appréhension du formalisme imposé par la loi. Il apparaît ainsi dans les textes analysés que les partenaires sociaux ont désormais intégré la démarche imposée par la « négociation administrée ». Ces textes de 2023-2024 sont mieux structurés, ils s'appuient sur un diagnostic, proposent des actions accompagnés d'objectifs de progression et d'indicateurs de suivis cohérents. Il semblerait que les acteurs maitrisent mieux les concepts et les outils.

Quels types d'actions en faveur de l'égalité professionnelle ?

D'autre part, pour tous les textes analysés, l'engagement en faveur de l'égalité professionnelle paraît beaucoup plus marqué. Le respect de l'obligation légale et la volonté d'échapper à la pénalité financière ne constituent plus les principales motivations à négocier. Les négociateurs s'appuient sur un diagnostic solide pour proposer des actions visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Apparaissent aussi dans les accords des thématiques qui dépassent voire sortent du champ de l'entreprise, dont le traitement n'est pas imposé par la loi et qui relevaient jusqu'à présent uniquement de la sphère privée. On peut citer par exemple les mesures d'accompagnement en cas de violences conjugales ou celles liées à la ménopause.

Cette évolution s'inscrit dans le cadre d'une prise de conscience sociétale plus globale de l'importance de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui s'affirme d'années en années. Elle traduit aussi le fait qu'un certain nombre d'enjeux sociétaux ont un impact sur les entreprises.

Ces questions ont longtemps été considérée comme une contrainte ou un sujet qui ne les regardait pas Certaines entreprises s'en saisissent aujourd'hui plus largement, et cette volonté d'agir au-delà des frontières strictes de l'entreprise fait évoluer la négociation collective sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Rappelons qu'en 2003, les partenaires sociaux ne se sentaient pas légitimes à intervenir sur des thèmes telles que l'articulation entre la vie privée et professionnelle…

Annexe : Liste des accords par ordre alphabétique

AERONEF_ ASSOCIATION L'AERONEF – LES SPECTACLES SANS GRAVITES_Accord relatif à la mise en place d'un congé menstruel et des pathologies chroniques et épisodiques du 1er septembre 2023.

AG2R LA MONDIALE_Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes du 28 avril 2023.

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES (APEC)_Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27 juin 2024.

BOUYGUES TELECOM SA_Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail du 8 décembre 2023.

CORREZE HABITAT_ Accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 4 juillet 2023.

DASSAULT SYSTÈMES_Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et l'équilibre de vie du 6 août 2024.

GRANDLYON HABITAT_Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail 2024-2026 du 13 février 2024.

INA_Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et certains aspects de la qualité de vie et des conditions de travail Années 2023 – 2026 du 28 août 2023.

INDENA SAS_Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail du 25 juillet 2023.

LEVALLOIS SPORTING CLUB_Accord d'entreprise portant sur l'ouverture de nouveaux droits pour les salariées du Levallois Sporting Club du 8 mars 2024.

MCDONALD'S FRANCE SERVICES_Accord d'entreprise relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 mars 2024.

MERCEDES-BENZ France_Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et la Qualité de Vie au Travail du 28 juin 2024.

MGEN_Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES MGEN du 24 mai 2024.

RAJA_Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail du 16 mai 2024.

RENAULT GROUP_ Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité au sein du Groupe en France du 20 octobre 2023.

ROQUETTE Frères _Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 janvier 2024.

SEITA_Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de SEITA 2023/2026 du 13 novembre 2023.

SNCF CONNECT & TECH_Accord relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 2 mai 2024.

SPIE INDUSTRIE_Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de SPIE INDUSTRIE du 22 mars 2024.

STEF Transport Tarbes SAS_Accord portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 27 décembre 2023.

STERIMED SAS_Accord collectif sante au féminin – jours d'absences autorisées en cas d'endométriose, pour les collaboratrices de Sterimed SAS du 28 novembre 2023.

TF1 SA_Accord collectif de groupe en faveur de la Qualité de vie au travail, des conditions de travail et de l'égalité professionnelle : Prévention des risques professionnels, équilibre vies professionnelle et personnelle, conditions de travail et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 10 juillet 2024.

THALES_Accord triennal portant sur les plans d'actions dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Société THALES Services Numériques SAS du 11 avril 2024.

TOTALENERGIES_Accord relatif à l'égalité professionnelle au sein du socle social commun de TotalEnergies du 24 novembre 2023.

Tableau 1 – Présentation des accords analysés

Titre	Structure	Secteur d'activité	Date de signature	Durée (ans)	Parties invitées à signer	Lien vers le site dialogue social
Accord relatif à la mise en place d'un congé menstruel et des pathologies chroniques et épisodiques ***	**AERONEF_ ASSOCIATION L'AERONEF**	Enregistrement sonore et édition musicale	01.09.23	Indét.	CSE	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/lassociation-aeronef-met-en-place-un-conge-menstruel-et-des-pathologies-chroniques-et-episodiques
ACCORD RELATIF A L'EP ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES	**AG2R LA MONDIALE**	Banque/ Assurances	28.04.23	3	CFDT CFE-CGC	https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/nouvel-accord-relatif-relatif-a-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-la-prevention-du-harcelement-sexuel-et-des-agissements-sexistes-au-sein-dag2r-la-mndiale
ACCORD PORTANT SUR L'EP ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	**ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES (APEC)**	Activités des agences de placement de main-d'œuvre	27.06.24	3.5	CGT CFDT CFE-CGC CGT-FO	https://www.dialogue-social.fr/actualites/actualite/nouvel-accord-egalite-f-h-chez-lassociation-pour-lemploi-des-cadres-apec
Accord sur l'EP entre les femmes et les hommes et la QVT et des conditions de travail	**BOUYGUES TELECOM SA**	Télécom.	08.12.23	4	CFTC CFDT FO	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-sur-legalite-professionnelle-et-la-qvct-de-bouygues-telecom-des-mesures-daccompagnement-pour-les-victimes-de-violence-conjugale
Accord collectif relatif à l'EP entre les femmes et les hommes	**CORREZE HABITAT**	Activités immobilières	04.07.23	Ind.	CGT-FO	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-en-faveur-de-legalite-professionnelle-pour-les-salaries-de-correze-habitat-le-choix-original-de-cours-de-sensibilisation-sur-legalite-professionnelle
Accord sur l'EP entre les femmes et les hommes et l'équilibre de vie	**DASSAULT SYSTÈMES**	Edition de logiciels applicatifs	06.08.24	4	CFE-CGC CFDT FO	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/le-nouvel-accord-sur-legalite-

						professionnelle-f-h-de-dassault-systemes-entend-renforcer-lequilibre-des-vies-professionnelle-et-familiale
Accord sur l'EP entre les femmes et les hommes et la QVT 2024 - 2026	**GRANDLYON HABITAT**	Activités immobilières	13.02.24	3	CFDT Autre	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-de-la-societe-grandlyon-habitat-mise-en-place-dune-application-indiquant-le-nombre-de-mails-envoyes-hors-temps-de-travail-pour-assurer-le-droit-a-la-deconnexion
Accord relatif à l'EP entre les femmes et les hommes et certains aspects de la QVTC années 2023 - 2026	**INA**	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	23.08.23	3	CFDT CGT FO	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-pour-legalite-professionnelle-au-sein-de-lina-une-action-de-sensibilisation-menee-a-travers-la-projection-de-films
Accord d'entreprise relatif à l'EP et la QVT	**Société INDENA SAS**	Industrie Agro-alimentaire	25.07.23	4	FO CFE-CGC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-nouvelles-mesures-pour-garantir-legalite-professionnelle-de-la-societe-indena
ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR L'OUVERTURE DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIEES DU LEVALLOIS SPORTING CLUB***	**LEVALLOIS SPORTING CLUB**	Activités de clubs de sports	08.03.24	Indét.	CSE	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-egalite-f-h-au-sein-de-levallois-sporting-club-consecration-de-nouveaux-droits-pour-les-salariees-de-lassociation
Accord d'entreprise relatif à la QVTC et à l'EP entre les femmes et les hommes	**MCDONALD'S FRANCE SERVICES**	Activités des sièges sociaux/ conseil de gestion	18.03.24	4	CFDT CFE-CGC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/mcdonalds-france-services-mise-sur-laccompagnement-de-la-parentalite-pour-renforcer-legalite-professionnelle
Accord d'entreprise sur l'EP et la QVT	**MERCEDES-BENZ France**	Commerce de voitures	28.06.24	4	CFDT CGT	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/mercedes-benz-france-reinvente-ses-

						outils-de-diagnostic-des-eventuels-ecarts-entre-la-situation-professionnelle-des-femmes-et-des-hommes
Accord relatif à l'EP entre les femmes et les hommes	**MGEN**	Banques/ Assurances	24.05.24	4	CFDT CGT UNSA	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-salaries-de-la-mutuelle-generale-de-leducation-nationale-sont-couverts-par-un-nouvel-accord-relatif-a-legalite-professionnelle-f-h
ACCORD SUR L'EP ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET SUR LA QVT	**RAJA**	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	16.05.24	3	CFDT	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-egalite-f-h-de-raja-mise-en-place-dun-service-de-depannage-de-protection-hygienique-pour-lutter-contre-la-precarite-menstruelle
ACCORD EN FAVEUR DE L'EP ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE LA MIXITE AU SEIN DU GROUPE EN FRANCE	**RENAULT GROUP**	Industrie automobile	20.10.23	4	CFDT CFE-CGC CGT FO	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/accord-renault
Accord sur l'EP entre les Femmes et les Hommes	**ROQUETTE Frères**	Industrie Agro-alimentaire	18.01.24	3	CGT CFE-CGC UNSA	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-salarieees-de-la-societe-roquette-freres-beneficient-dune-semaine-supplementaire-dans-le-cadre-de-leur-conge-maternite
Accord sur l'EP entre les femmes et les hommes 2023/2026	**S.E.I.T.A.**	Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	13.11.23	4	CGT CFE-CGC UNSA	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-egalite-professionnelle-de-la-seita-une-journee-de-sensibilisation-organisee-lors-de-la-journee-internationale-des-droits-des-femmes
ACCORD RELATIF A LA QVT ET A L'EP ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	**SNCF CONNECT & TECH**	Activités admin. et autres activités de soutien aux entreprises	02.05.24	3	CFDT CFE-CGC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-egalite-professionnelle-de-sncf-mise-en-place-dun-

						compteur-solidaire-de-3-jours-dabsences-pour-violence-conjugale
Accord relatif à l'EP entre les femmes et les hommes	**SPIE INDUSTRIE**	Travaux d'installation électrique	22.03.24	4	CGT CFDT CFE-CGC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/spie-industrie-souhaite-feminiser-ses-postes
Accord portant sur l'EP et salariale entre les femmes et les hommes	**STEF Transport Tarbes SAS**	Transports terrestres et transport par conduites	27.12.23	4	CSE	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/des-mesures-pour-les-femmes-ayant-subi-une-fausse-couche-dans-le-nouvel-accord-sur-legalite-professionnelle-de-stef-transport-tarbes
Accord collectif : santé au féminin – jours d'absences autorisés en cas d'endométriose***	**STERIMED SAS**	Fabrication de papier et de carton	28.11.23	Indét.	CGT CFDT CFE-CGC CGT-FO	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/les-collaboratrices-de-la-societe-sterimed-beneficient-desormais-de-jours-dabsences-en-cas-dendometriose
ACCORD COLLECTIF DE GROUPE EN FAVEUR DE LA QVT, DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'EP : PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, EQUILIBRE VIES PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	**TF1 SA**	Edition de chaînes généralistes	10.07.24	3	CFDT CFTC FO	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/le-groupe-tf1-adopte-des-mesures-pour-ameliorer-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes
ACCORD TRIENNAL PORTANT SUR LES PLANS D'ACTIONS DANS LE DOMAINE DE L'EP ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024/2027	**THALES**	Conseil en systèmes et logiciels informatiques	11.04.24	3	CGT CFTC CFDT CFE-CGC	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/nouvel-accord-egalite-f-h-de-thales-developpement-des-stages-et-des-contrats-dapprentissage-a-destination-des-femmes-pour-favoriser-la-mixite
Accord relatif à l'EP au sein du socle social commun de Total Energies	**TOTAL ENERGIES**	*Plusieurs secteurs*	24.11.23	4	CFDT CFE-CGC CGT	https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/totalenergies-mise-sur-le-renforcement-des-mesures-liees-a-la-parentalite-pour-garantir-legalite-professionnelle