

Réunion de la commission paritaire nationale de suivi de l'accord « Egalité professionnelle »

L'accord relatif à l'« Egalité professionnelle » arrive à échéance en février 2025. Cette réunion supplémentaire de la commission de suivi, prévue par l'avenant du 15 septembre 2023, vise à présenter les résultats des études menées sur les écarts de rémunération et sur les freins liés à l'évolution professionnelle.

1

Restitution du baromètre Egalité professionnelle Femme-Homme réalisé par le cabinet alternego

Cette étude reflète le ressenti des agents sur la thématique de l'égalité professionnelle :

- Questionnaire en ligne entre le 13 et le 24 novembre 2023
- 16 831 réponses enregistrées soit 33% de répondants (sur les 51 442 agents destinataires)

Le questionnaire portait sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes : représentations sociales de la mixité, management inclusif, représentations identitaires, autocensure, équité de traitement, plafond de verre, inégalités salariales F-H, stéréotypes, sexisme, conciliation des temps de vie.

- Une bonne perception des bénéfices de la mixité F-H à France travail
- Les stéréotypes globalement positifs sur le management
- Un sentiment d'iniquité de traitement beaucoup plus fort qu'ailleurs, autant attribué aux comportements managériaux en matière de promotion qu'au système et aux processus RH, mais également en matière de rémunération.
- Une responsabilité centrale du management sur le bien-être au travail, au global

Management inclusif - Définition : « Le management inclusif est une pratique managériale prônant des valeurs d'ouverture d'esprit, d'empathie et de diversité. L'objectif de ce mode de gestion est, in fine, de créer un environnement de travail inclusif et équitable, dans le respect des différences de chacun. »

- Plafond de verre F-H « réel » et perçu
 - Une insatisfaction grandissante au fur et à mesure de l'ancienneté
 - La génération X (entre 35 et 50 ans) est « oubliée » ; il existe des dispositifs pour les jeunes et pour les seniors mais pas pour cette population du corps social
 - Autocensure par méconnaissance des processus RH
 - Le temps partiel est ressenti comme un frein à l'évolution professionnelle
- Un respect de l'équilibre des temps de vie assez bien reconnu par les salariés

Idées de préconisations

Savoir :

- faire un diagnostic plus précis sur le sujet de la discrimination et de l'iniquité de traitement
- organiser des groupes de réflexion sur le temps de travail pour identifier les freins du temps partiel dans l'évolution professionnelle



La délégation FO : Natalia JOURDIN, Gérald LESTOQUOY

Rejoignez-nous !

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

Communiquer :

- valoriser des rôles modèles masculins et féminins pour débiaiser les représentations sur les postes et la parentalité.
- Proposer une campagne de sensibilisation sur les stéréotypes de genre
- Engager la direction sur l'égalité professionnelle F-H
- Définir une communication plus claire sur les processus RH et la promotion
- Clarifier et communiquer sur les parcours de carrière

Former :

- Former les lignes managériales au management inclusif
- Responsabiliser le management pour accompagner le parcours pro
- Sensibiliser l'ensemble du corps social sur les sujets d'inclusion avec une approche transversale ainsi que sur l'inclusion LGBT+

Agir :

- Intégrer un pilier « management inclusif » dans le modèle managérial
- Redéfinir les compétences attendues dans le management
- Redéfinir le rôle et la vision du réseau mixité F-H au service du bien-être et de la performance de toutes et tous
- Développer la mobilité horizontale et les projets transversaux pour améliorer l'engagement

Evaluer :

- Etudier les représentations de genre dans la communication externe
- Définir et suivre des objectifs de masculinisation et de féminisation des filières et métiers peu mixtes

***Etude sur les écarts de rémunération en 2022, Dominique MEURS
(Chaire Travail, Paris School of Economics)***

Cette étude est menée dans le cadre d'un partenariat scientifique avec Pôle emploi depuis 2021 dans le cadre de l'accord Egalité Professionnelle.

Elle a pour objet d'analyser les différences de rémunération des agents de droit privé (stagiaires exclus) présents au moins un mois dans l'année. Le panel 2022 comptait 54 491 salariés contre 53 766 salariés en 2021, soit 41 452 femmes et 13 039 hommes (76% de femmes). La rémunération globale analysée est ainsi composée du salaire de base, des compléments intégrant la prime d'ancienneté et les compléments salariaux.

On observe une sous-représentation des femmes chez les cadres.

Les écarts de rémunération sont analysés en parallèle pour les cadres et pour les non-cadres.



La délégation **FO** : Natalia JOURDIN, Gérald LESTOQUOY

Rejoignez-nous !

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr

En conclusion, il ressort :

- Des différences brutes de rémunération de l'ordre de 16% pour le salaire de base, de 20% pour la rémunération totale pour l'ensemble des salariés, non corrigés des temps travaillés.
- L'analyse statistique montre que ces écarts s'expliquent chez les non-cadres par les différences de temps travaillés et d'âge/ancienneté
- Chez les cadres, ces deux facteurs structurels diminuent l'écart des rémunérations de 11% d'un tiers (7%). Après la prise en compte des filières, métiers, régions, il reste un écart de 3,3% (en logarithme). La prise en compte des coefficients annule ce dernier écart, ce qui indique un désavantage moyen des femmes dans l'échelle hiérarchique à caractéristiques similaires.
- Les résultats sont très stables d'une année sur l'autre.

Cette cinquième année d'analyse des données montre une grande stabilité des résultats d'une année sur l'autre.

Mme MEURS indique que l'année prochaine, qui sera la sixième consécutive, il sera possible de faire une analyse sur le temps long de l'évolution professionnelle des femmes par rapport aux hommes.



La délégation **FO** : Natalia JOURDIN, Gérald LESTOQUOY

Rejoignez-nous !

Adhérez



<https://fofrancetravail.fr> Contact : syndicat.fo@francetravail.fr