



2017-2020



Accords collectifs pour l'égalité femmes-hommes





Négocier en entreprise l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : *entre injonction légale et expérience de négociation.*

Anne Bustreel, Sylvie Célérier, Martine Pernod-Lemattre



Plan de l'intervention

1. Une activité conventionnelle globalement atone
 1. Une succession de lois
 2. Une modeste progression du nombre de textes
2. Derrière l'atonie, des comportements contrastés des entreprises
 1. Quels types d'établissements derrière des comportements contrastés des entreprises ?
 2. Conclusion

Une activité conventionnelle globalement atone

➤ Une succession de lois

La « Loi Roudy »
du 13 juillet 1983

La
loi « Génisson »
du 9 mai 2001

La loi du 26 mars
2006 « relative à
l'égalité salariale »

La loi du 9
novembre 2010
portant réforme des
retraites

La loi du 26
octobre 2012
portant création sur
des emplois d'avenir



Une activité conventionnelle globalement atone

➤ Une succession de lois

La loi Roudy du 13 juillet 1983 : Changer le social par la loi et la négociation entre acteurs.

Une doctrine inédite ...

1. L'incomplétude du principe d'égale rémunération de 1972 : des **obstacles à l'accès à un « travail égal »**
2. L'incomplétude de la seule loi : incitation à la négociation sur l'EP au niveau branche et entreprise → **accentuer le poids du droit conventionnel**
3. La nécessité de **quantifier** les écarts entre les hommes et les femmes pour les **rendre visibles** : *le rapport de situation comparée*

Doctrine reprise et développée par toutes les lois ultérieures

Une activité conventionnelle globalement atone

➤ Une succession de lois

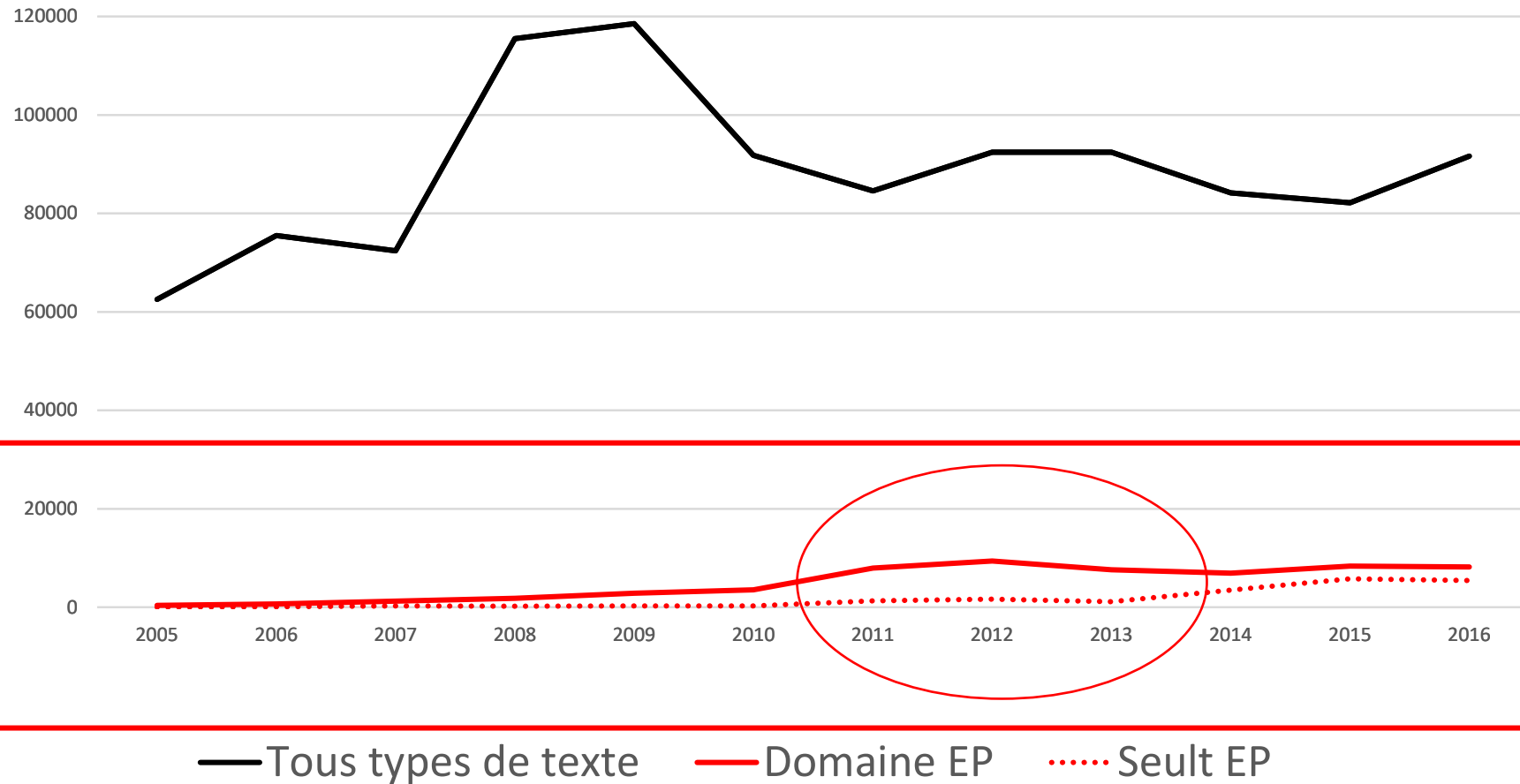
Doctrine reprise et développée par toutes les lois ultérieures jusqu'à l'introduction de sanctions financières

- La loi portant sur la réforme des retraites du 9 novembre 2010
 - Obligation aux entreprises de plus de 50 salariés d'être couvertes à partir de 1 janvier 2012 par un accord ou à défaut un plan d'action
 - Sous peine de sanctions financières

Une activité conventionnelle globalement atone

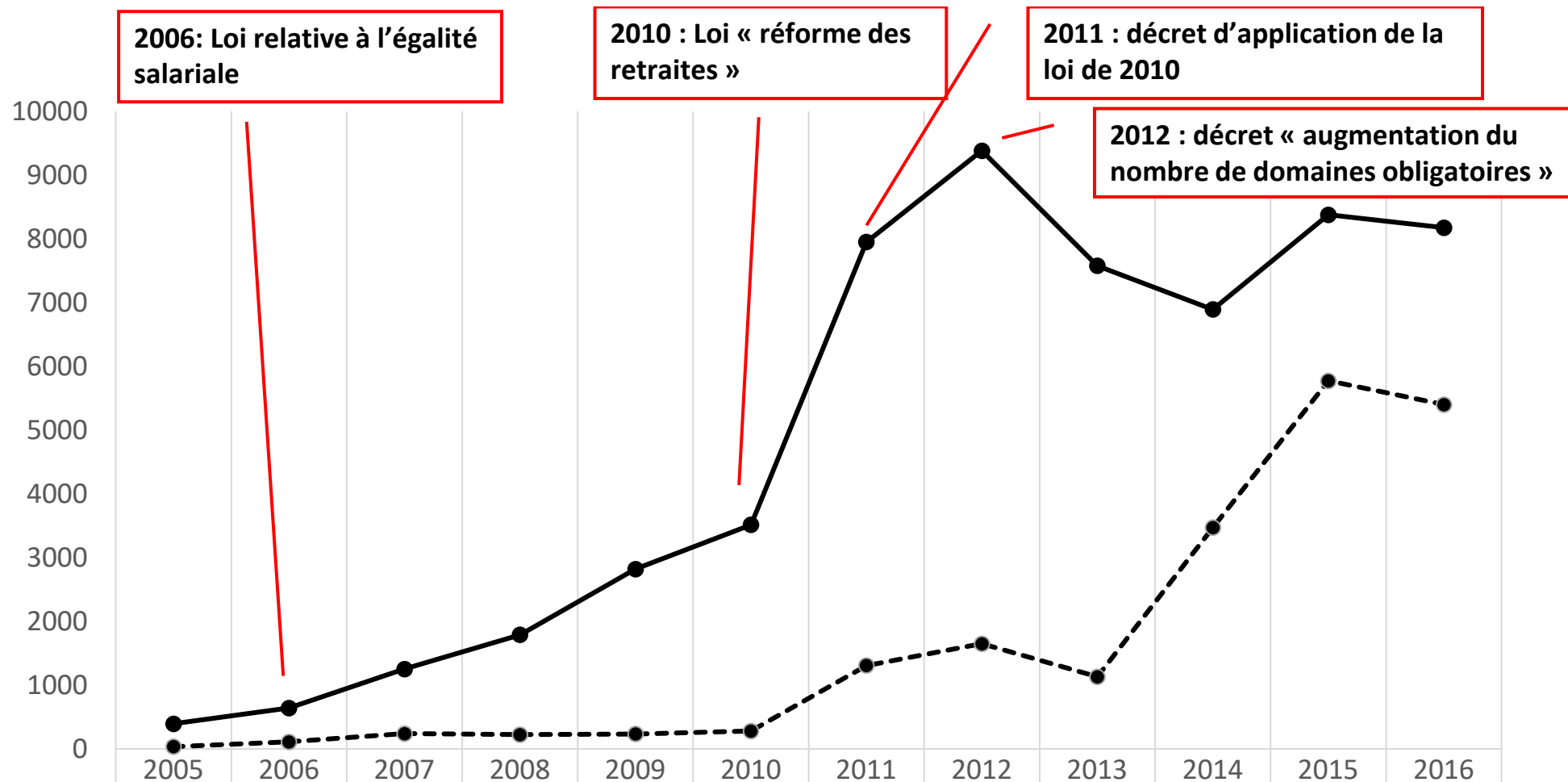
➤ Une modeste progression du nombre de textes

Les effets ? Un encéphalogramme (presque) plat !



Une activité conventionnelle globalement atone

➤ Une modeste progression du nombre de textes



●—● Domaine EP	396	643	1254	1790	2822	3516	7951	9382	7577	6893	8378	8175
-●- Seult EP	37	111	242	225	235	282	1309	1651	1132	3471	5774	5400
Tous types de texte	62511	75472	72396	115498	118556	91809	84574	92430	92453	84178	82151	91646

Derrière l'atonie, des comportements contrastés des entreprises

➤ Exploration des comportements de dépôt de textes mentionnant l'EP

Echantillon

Etablissements résultants de l'appariement REPONSE
2010 – D@ccord 2005-16

Représentatif des établissements français en 2010-11
n=2130

Méthode

Analyse factorielle de données mixtes sur échantillon
et variables actives

Classification ascendante hiérarchique k-means sur
résultats AFDM

6 variables actives

2 indicateurs d'intensité de la négo sur EP

- Nbr textes mentionnant l'EP
- Nbr textes exclusivement sur l'EP

1 indicateur de conformité / loi de 2010 (9/11/2010)

- Si 1er texte EP avant 2010 : *en « avance »*
- Si 1er texte EP déposé 2011 – 2012: « à l'heure »
- Si 1er texte EP déposé après 2012: « en retard »

2 indicateurs du type de textes déposés : nature de la négo

- Part des accords sur la période d'activité conventionnelle
- Part des Plans sur la période d'activité conventionnelle

1 indicateur d'intensité de la négo tous objets confondus

- Nombre de textes déposés par l'entreprise ou l'établissement tous thèmes de négociation confondus

Derrière l'atonie, des comportements contrastés des entreprises

➤ Une norme et trois variantes

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Total
% non pondéré	30.6	34.6	21.7	13.1	100
% pondéré	24.9	32.4	25.3	17.4	100
Nombre de textes mentionnant l'égalité	5-76	2-4	1-2	1-2	4
Date de dépôt de ces textes/loi 2010	En avance	A l'heure	Retard	Retard	-
Nombre de textes portant exclusivement sur égalité	3 et +	1-2	0	0	1.17
Part des accords parmi les textes sur l'égalité professionnelle déposés sur la période	80 %	85 %	90 %	5 %	75 %
Part des plans parmi les textes sur l'égalité professionnelle déposés sur la période	6 %	5 %	3 %	89 %	15 %
* Nombre de textes déposés tous objets confondus	63-570	37-62	1-19	1-19	52*

Quels types d'établissements derrière des comportements contrastés des entreprises ?

- Un raisonnement toutes choses égales par ailleurs
- Deux modèles de régression logistique + un combiné
- 2 ensembles de caractéristiques
 - Les caractéristiques économiques
 - Les acteurs de la négociation
- Les variables
 - Effectif établissement
 - Type de marché
 - Type de croissance
 - Type entreprise
 - Type de représentants des salariés
 - Les représentants de la direction
 - taille des RH
 - organisation du service RH
 - La composition par sexe de la main d'œuvre

Quels types d'établissements derrière des comportements contrastés des entreprises ?

➤ Le positionnement économique a peu d'effet

Probabilité de se trouver dans le ... relativement au groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Effectif de l'établissement Réf : 11 à 300 salariés	<ul style="list-style-type: none"> Un effectif > 1000 : + 264 % 	réf	<ul style="list-style-type: none"> Un effectif de 300 à 1000 : - 63 % Un effectif > 1000 : - 77 % 	<ul style="list-style-type: none"> Un effectif de 300 à 1000 : - 80 % Un effectif > 1000 : - 78 %
Type de marché Réf : marché mondial		réf		
Type de croissance Réf : entreprise en croissance	<ul style="list-style-type: none"> En décroissance +35 % 	réf		
Type d'entreprise Réf : appartenance à une groupe		réf	<ul style="list-style-type: none"> Entreprise indépendante + 44 % 	<ul style="list-style-type: none"> Entreprise indépendante + 72 %

Quels types d'établissements derrière des comportements contrastés des entreprises ?

➤ L'effet de la structuration des relations de travail

Probabilité de se trouver dans le ... relativement au groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Représentants des salariés Réf : pas de négociation sur EP	<ul style="list-style-type: none"> Délégués syndicaux + 85 % 	réf	<ul style="list-style-type: none"> Délégués syndicaux - 42% 	<ul style="list-style-type: none"> Délégués syndicaux - 68 %
		réf	<ul style="list-style-type: none"> Élus du personnel - 6 % 	<ul style="list-style-type: none"> Élus du personnel + 110 %
	<ul style="list-style-type: none"> DS et élus + 84 % 	réf		<ul style="list-style-type: none"> DS et élus - 50 %
Taille des RH Réf : 4 à 7 salariés	<ul style="list-style-type: none"> > à 7 salariés + 54 % 	réf		
Lieu des RH Réf : dans l'établissement		réf	<ul style="list-style-type: none"> Situation floue : + 134 % 	<ul style="list-style-type: none"> Situation floue : + 236 %

Quels types d'établissements derrière des comportements contrastés des entreprises ?

➤ Quel jeu de la présence des femmes ?

Probabilité de se trouver dans le ... relativement au groupe 2	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
Part des femmes dans les effectifs Réf : 15 à 40 % de femmes dans l'établissement	<ul style="list-style-type: none">40 à 60% de femmes : + 36 %	réf	<ul style="list-style-type: none">40 à 60 % de femmes : + 51 %	
	<ul style="list-style-type: none">Plus de 60% de femmes : - 30 %	réf		

➤ Forcer le social ?

- Difficile
- L'importance de la présence d'acteurs bien identifiés et d'une structuration avancée des relations professionnelles
- Quel effet de la loi : faible pour les plus vertueux, mais probable pour les autres