

Rapport annuel de la CPPNI

ANNÉE 2023



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

INTRODUCTION

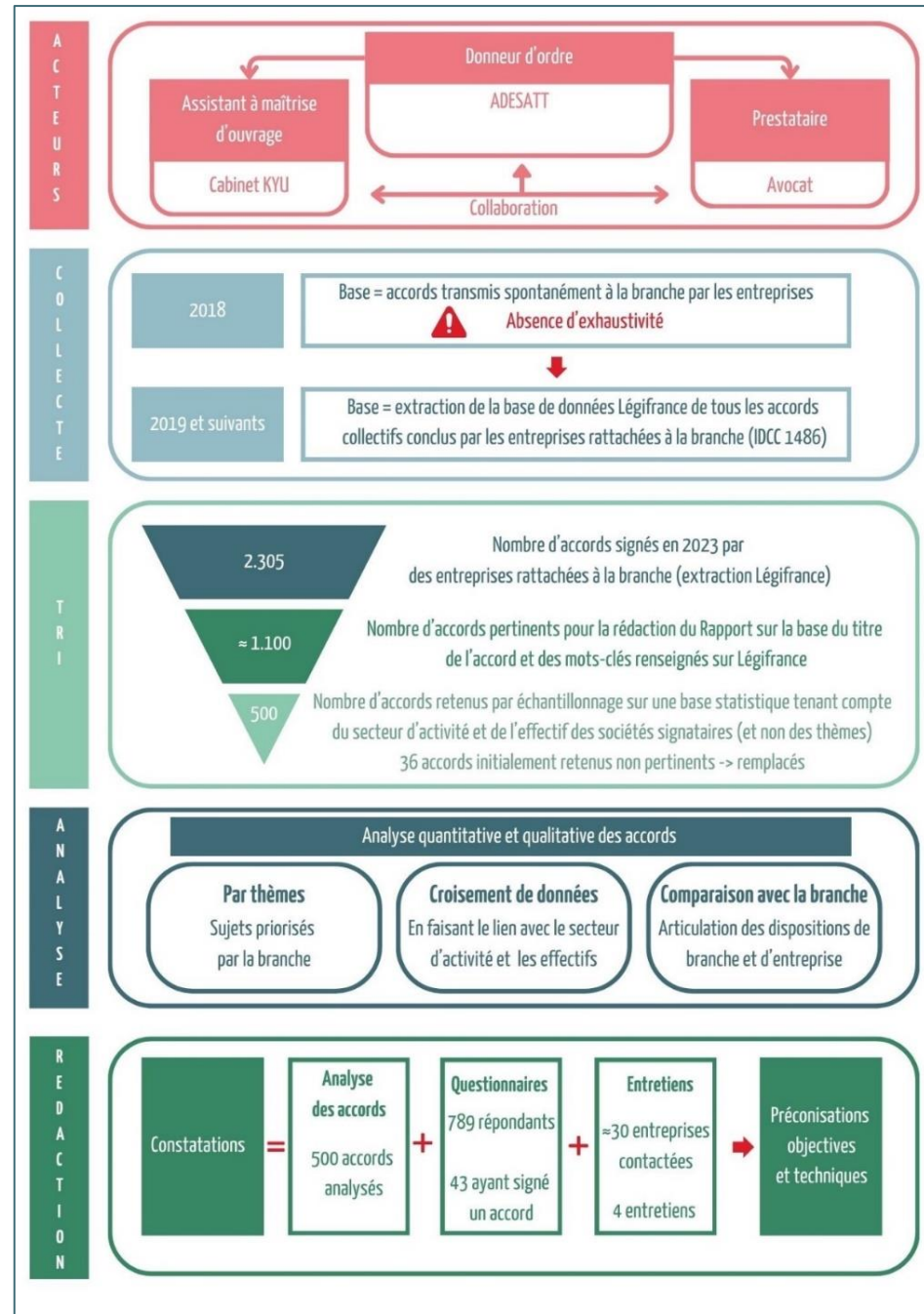
INTRODUCTION

Contexte

- Rapport élaboré dans le cadre de la **mission de veille relative à la négociation collective d'entreprise confiée à la CPPNI** qui présente notamment un bilan des accords conclus en matière de **durée du travail ainsi que de congés**.
- La durée et l'aménagement du temps de travail est une thématique essentielle de la négociation d'entreprise notamment du fait du principe général de primauté de l'accord d'entreprise (à l'exception de thèmes très limités).
- La seconde partie du rapport est consacrée à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Comme chaque année depuis 2019, l'action de la branche sur le sujet est évoquée. Pour la première fois les accords conclus par les entreprises de la branche sur le sujet sont analysés (69 accords en 2023).

INTRODUCTION

Méthodologie



INTRODUCTION

Portée

✓ Echantillonnage

- Le Rapport n'a pas été réalisé sur la base de l'ensemble des accords conclus par les entreprises de la Branche en matière de durée du travail et de congés mais sur la base d'un échantillon de 500 accords.
- La méthode d'échantillonnage retenue repose sur une base statistique objective prenant en compte le secteur d'activité et les effectifs des sociétés ayant conclu un accord dans le champ du rapport. Il n'était pas possible de prendre en compte les thèmes des accords; compte tenu de la méthode d'auto-référencement des accords sur Légifrance et de l'existence d'un nombre important d'accords plurithématiques. Aussi, il n'est pas possible de s'assurer que l'échantillonnage réalisé est bien représentatif s'agissant des thèmes abordés.

✓ Vérification des informations

- Certaines informations n'ont pu être vérifiées de manière certaine (notamment : taille des entreprises / secteur d'activité).

✓ Objectivité des informations

- Le nombre d'entretiens qui ont pu être menés est très limité (surtout comparativement au nombre d'accords analysés) et les quelques entretiens menés l'ont tous été avec des représentants de la partie patronale. Les commentaires recueillis dans le cadre de l'analyse qualitative ne reflètent que les opinions des personnes interrogées notamment dans le cadre du Questionnaire.



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

PREMIÈRE PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

I. PROCESSUS DE NEGOCIATION : Analyse quantitative

- Les accords analysés ont été conclus **pour près de 70% dans des entreprises de moins de 50 salariés et pour plus de 30% dans des entreprises de 50 salariés et plus.**
- **La répartition des accords par secteur d'activité ne reflète pas complètement la répartition des entreprises de la Branche par secteur.**
- Les accords analysés ont été **principalement conclus par référendum (42%), avec des élus non mandatés (40%) et par des délégués syndicaux (16%).** Aucun accord n'a été conclu avec un élu mandaté et trois l'ont été avec des salariés mandatés.

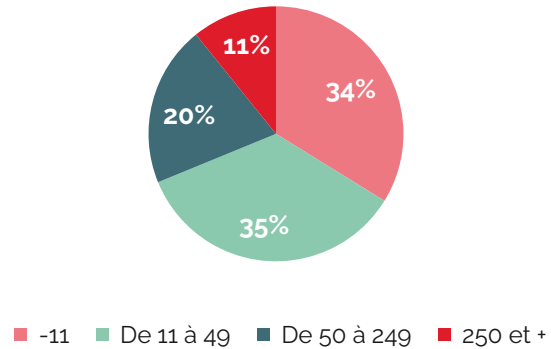
Observations :

- La répartition des accords par taille d'entreprise constatée au sein de la Branche est très différente de celle constatée au niveau national (où 65% des accords ont été conclus dans des entreprises de plus de 50 salariés en 2023).
- Les modalités de conclusion des accords constatées au sein de la Branche sont très différentes de celle constatée au niveau national (où 53% des accords ont été signés par des délégués syndicaux en 2023).

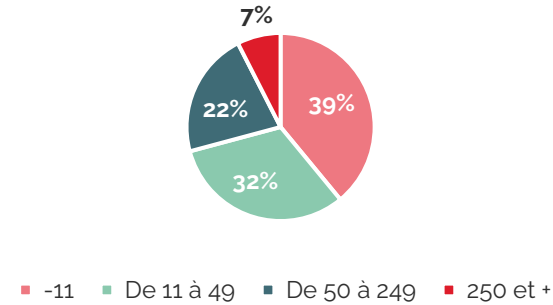
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

I. PROCESSUS DE NEGOCIATION : Analyse quantitative

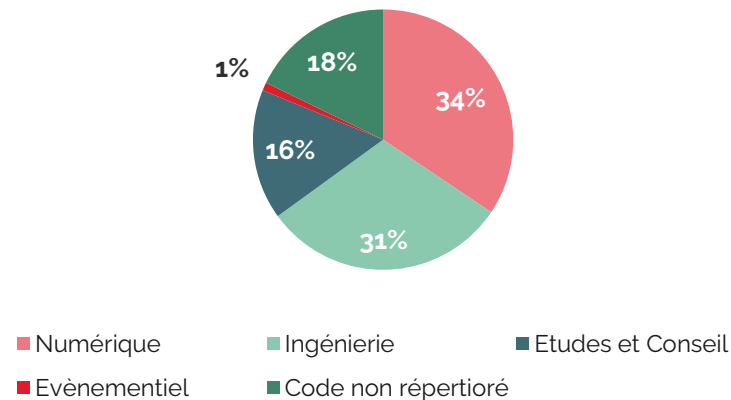
Répartition des accords par taille d'entreprise (en 2023)



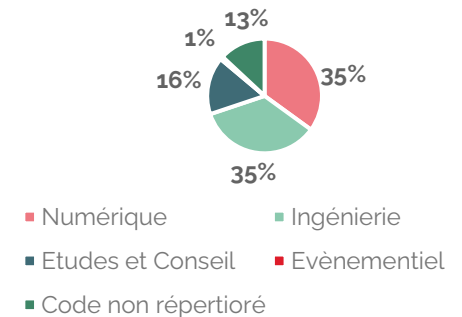
Répartition des accords par taille d'entreprise (en 2022)



Répartition des accords par secteur d'activité (en 2023)



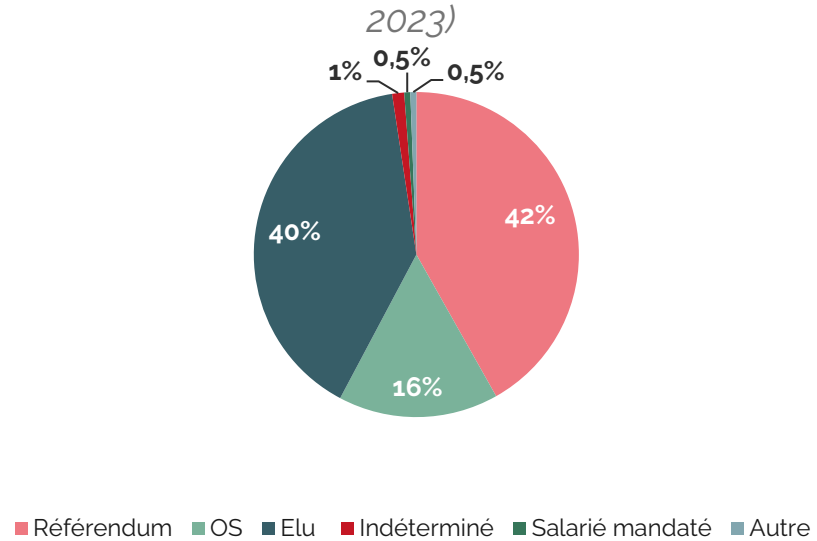
Répartition des accords par secteur d'activité (en 2022)



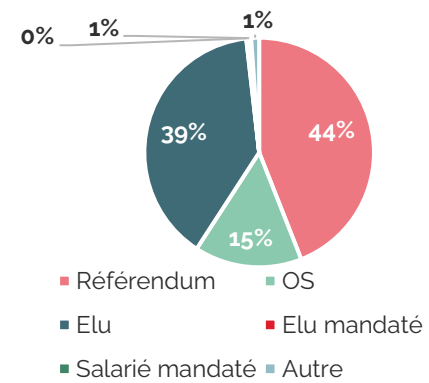
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

I. PROCESSUS DE NEGOCIATION : Analyse quantitative

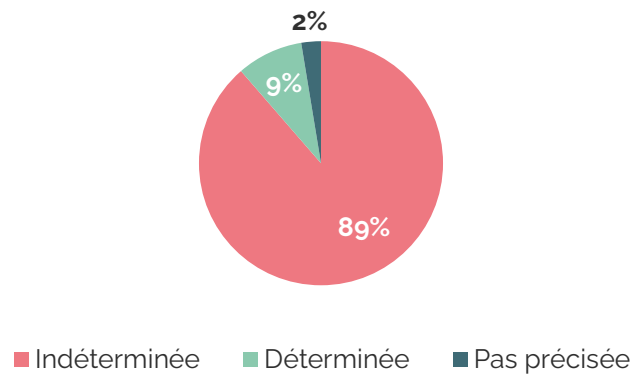
Modalités de conclusion des accords (en 2023)



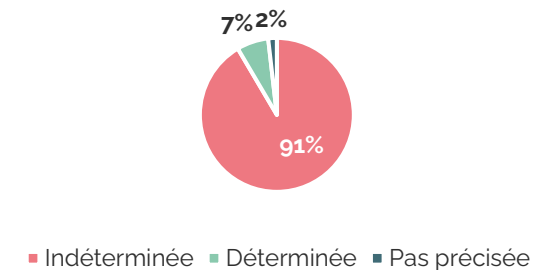
Modalités de conclusion des accords (en 2022)



Durée des accords (en 2023)



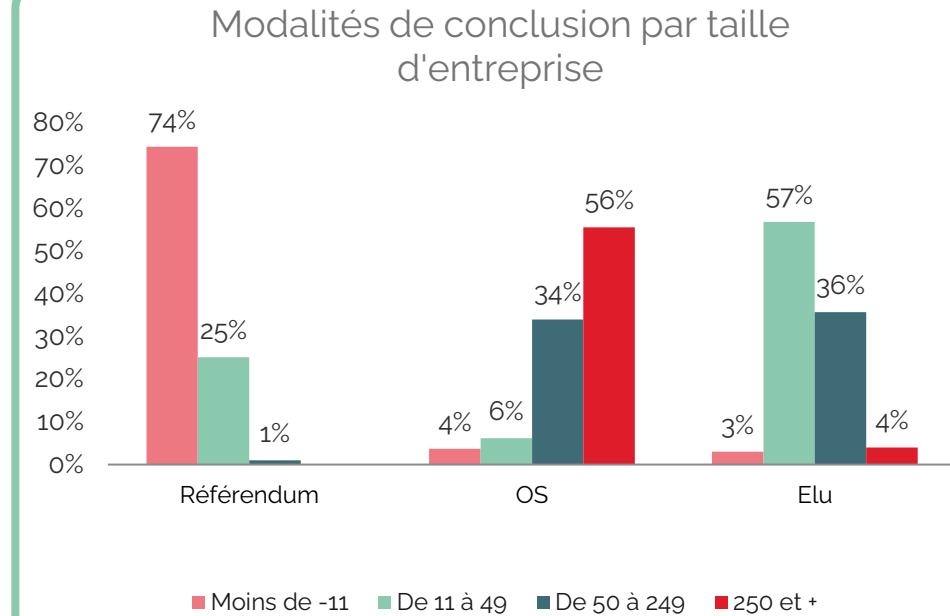
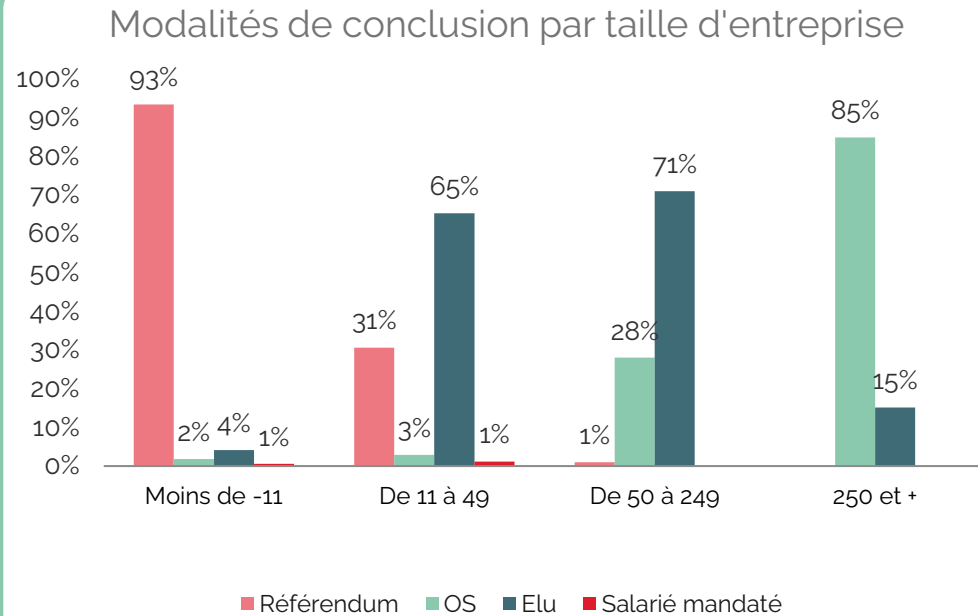
Durée des accords (en 2022)



PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

I. PROCESSUS DE NEGOCIATION : Analyse quantitative

Modalités de conclusion des accords par taille d'entreprise



Les deux graphiques ci-dessus font ressortir, sans surprise compte tenu des conditions légales exigées pour les modes de négociation dits dérogatoires, **le lien entre la taille de l'entreprise et la modalité de conclusion de l'accord.**

Ainsi, près de la totalité des accords analysés conclus dans une entreprise de moins de 11 salariés ont été approuvés par les salariés à l'issue d'un référendum et plus de la moitié des accords conclus avec des délégués syndicaux l'ont été dans une entreprise de 250 salariés et plus.

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

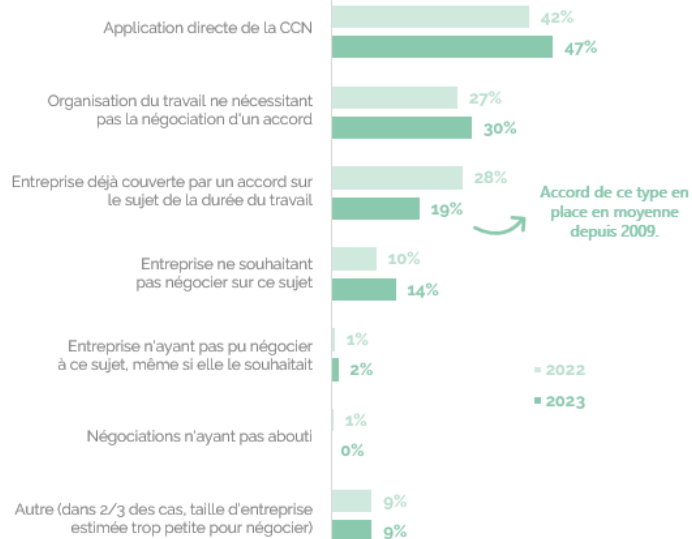
I. PROCESSUS DE NEGOCIATION : Analyse qualitative

- Les entreprises ayant négocié un accord en 2023, interrogées par le biais du Questionnaire ont, pour la grande majorité d'entre elles, indiqué que la négociation relative à la durée du travail était considérée comme très prioritaire ou prioritaire.
- Les motivations conduisant les parties à négocier un accord relatif à la durée du travail sont nombreuses et variées.
- La durée de la négociation est très variable d'une entreprise à une autre et semble notamment dépendre de la taille de l'entreprise.

Comparaison entre les raisons de ne pas avoir négocié mises en avant par les entreprises en 2022 et 2023

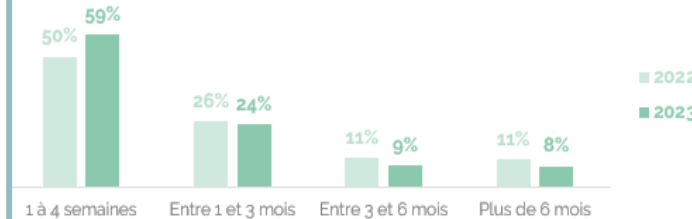
Choix multiples possibles

Sondage CPPNI mené en 2024 et portant sur la négociation en 2023 – Traitement KYU



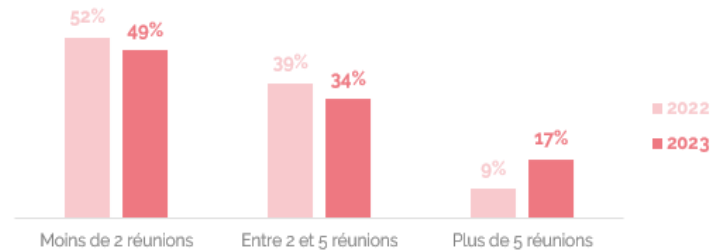
Durée de la négociation en 2023

Sondage CPPNI mené en 2024 et portant sur la négociation en 2023 – Traitement KYU



Nombre de réunions organisées dans le cadre de la négociation en 2023

Sondage CPPNI mené en 2024 et portant sur la négociation en 2023 – Traitement KYU



PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS : Récapitulatif des thématiques abordées par les accords

Types d'aménagements de la durée du travail

Thématique	Nombre d'accords	Commentaires
Forfait jours	238 accords = 48% des accords analysés dont 98 monothématiques	<i>Cf. Focus ci-après</i>
Aménagements pluri hebdomadaires	106 accords = 21% des accords analysés dont 17 monothématiques	<i>Cf. Focus ci-après</i>
Forfaits atypiques, de type modalité 2	Une douzaine d'accords analysés traite de la modalité 2 en tant que telle. Moins d'une demi-douzaine d'accords analysés met en place des forfaits atypiques qui font écho à la modalité 2.	<i>Cf. Focus ci-après</i>
Temps partiel	56 accords = un peu plus de 10% dont 4 monothématiques	Les accords analysés traitent des modalités de demande et de passage au temps partiel, de la question des heures complémentaires et notamment de la limite dans laquelle de telles heures peuvent être travaillées. Une trentaine d'accords (soit environ la moitié des accords analysés comportant des dispositions en matière de temps partiel) prévoit la possibilité d'un temps partiel « annualisé ».
Heures supplémentaires	131 accords = 26% des accords analysés dont 21 monothématiques	<i>Cf. Focus ci-après</i>

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS : Récapitulatif des thématiques abordées par les accords

Gestion des temps de repos : le « repos » travaillé

Thématique	Nombre d'accords	Commentaires
Travail le dimanche et/ou le samedi	41 accords = Moins de 10% des accords analysés Dont 3 monothématiques	<i>Cf. Focus ci-après</i>
Travail de nuit	28 accords = 5% des accords analysés dont 4 monothématiques	Une trentaine d'accords, soit plus de 5% des accords analysés, prévoit des dispositions afin d'encadrer le travail de nuit. Près des deux tiers des accords portant sur le travail de nuit font référence à un travail de nuit exceptionnel. 42% des accords prévoient que la période de travail de nuit débute à 21 heures et s'achève à 6 heures et 7% des accords font référence à la période 22 heures à 7 heures.
Astreintes	52 accords = 10% des accords analysés dont 20 monothématiques	<i>Cf. Focus ci-après</i>

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS : Récapitulatif des thématiques abordées par les accords

Gestion des temps de repos : le repos effectif

Thématique	Nombre d'accords	Commentaires
Congés payés	121 accords = 25% des accords analysés dont 46 monothématiques	Plus d'un tiers de ces accords fixe l'année civile comme période de référence pour l'acquisition et la prise des congés payés. Environ 45 accords évoquent le report des congés payés d'une année sur l'autre : soit pour l'interdire fermement (20%), soit pour l'interdire sauf exceptions (62%), soit pour l'autoriser sous conditions (18%). Plus de 80 accords abordent le sujet des jours de fractionnement et une très large majorité prévoit leur suppression (85%),
Compte épargne temps	54 accords = 10% des accords analysés dont 42 monothématiques	Parmi les accords relatifs au CET, plus des trois-quarts prévoient la mise en place d'un CET, le quart restant étant relatif à la modification d'un CET. Aucun accord ne traite de sa suppression. La très grande majorité des accords limite le nombre de jours pouvant être épargnés par le salarié. 3 accords prévoient un abondement de l'employeur ; c'est donc assez rare,
Droit à la déconnexion	202 accords	Près de 95% des accords qui traitent du droit à la déconnexion contiennent par ailleurs des dispositions relatives au forfait jours. Peu de dispositions originales repérées / rappel des grands principes.

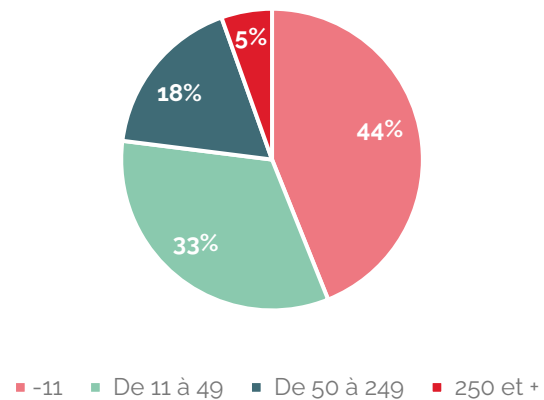
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS – Types d'aménagements de la durée du travail

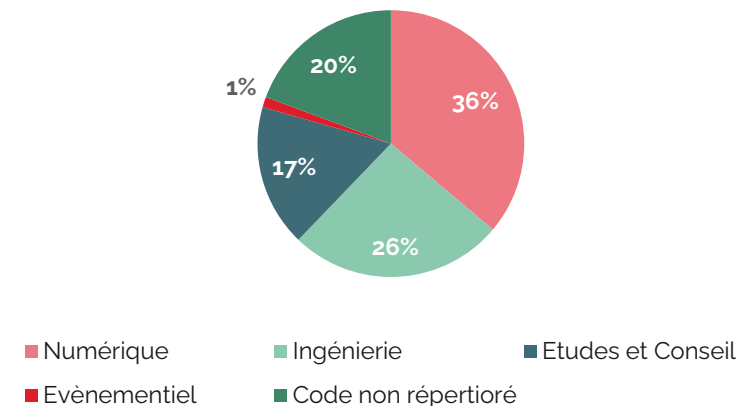
Les forfaits jours (1/2) :

- **Près de la moitié des accords analysés (48%)** contient des dispositions relatives au forfait jours (comme en 2019, 2020 et 2021).
- **La grande majorité (97%) des entreprises ayant conclu un accord relatif au forfait jours déroge aux conditions d'entrée dans le forfait jours fixées par la Branche (avant leur modification fin 2022).** Ce chiffre doit toutefois être nuancé en ce qu'il ne reflète pas nécessairement la proportion d'entreprises qui, en pratique, au niveau de la Branche, ne déroge pas aux conditions d'entrée dans le forfait jours,

Accords sur le forfait jours par taille d'entreprise



Accords sur le forfait jours par secteur d'activité



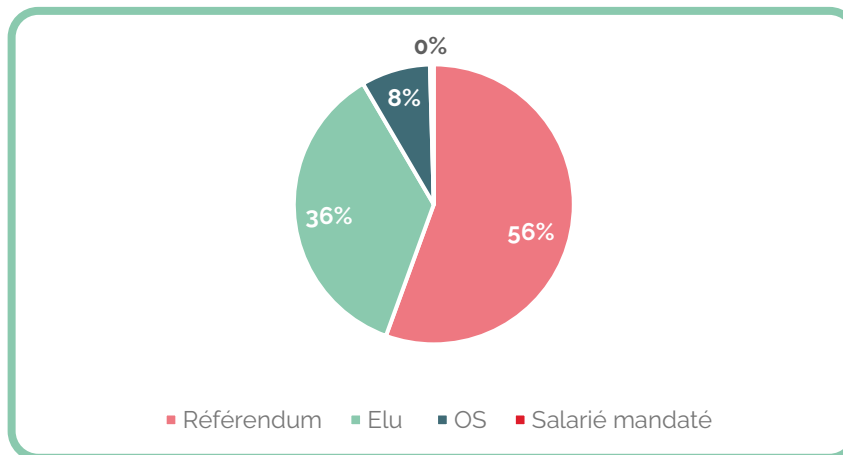
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS – Types d'aménagements de la durée du travail

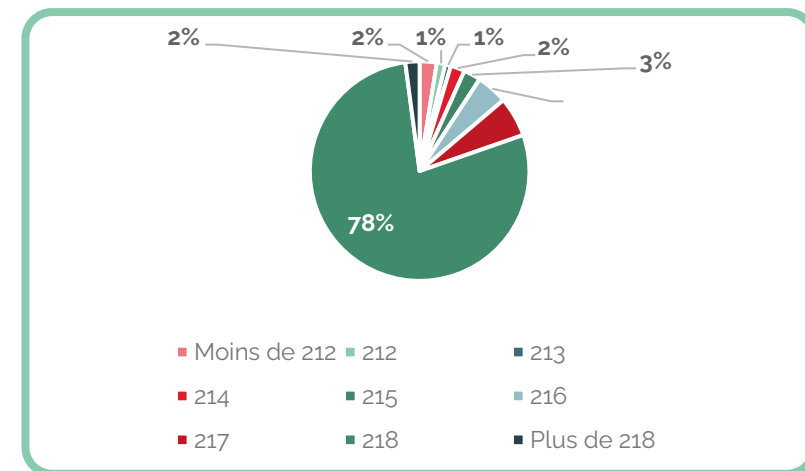
Les forfaits jours (2/2) :

- **Nombre de jours travaillés** : Le nombre de jours travaillés est très majoritairement fixé à 218 jours (78%).
- **Rémunération** : Environ deux tiers des accords dérogatoires ne prévoit aucune disposition spécifique relative à la rémunération des salariés en forfait jours. Près de 40 accords (soit plus de 15 % des accords dérogatoires) prévoient une majoration du minimum conventionnel de 20%, probablement en référence aux dispositions de la Convention Collective en vigueur en 2023.
- **Suivi de la charge de travail / entretien(s) annuel(s)** : La très grande majorité des accords (près de 90%) prévoit des modalités de suivi de la charge de travail du salarié au forfait jours. Environ 70% des accords analysés prévoient la tenue d'un entretien individuel par an et 30% la tenue de deux entretiens individuels annuels. La grande majorité des accords analysés prévoit au surplus un dispositif d'alerte,

Modalités de conclusion des accords prévoyant des conditions d'entrée dans le forfait jours dérogatoires



Nombre de jours inclus dans le forfait



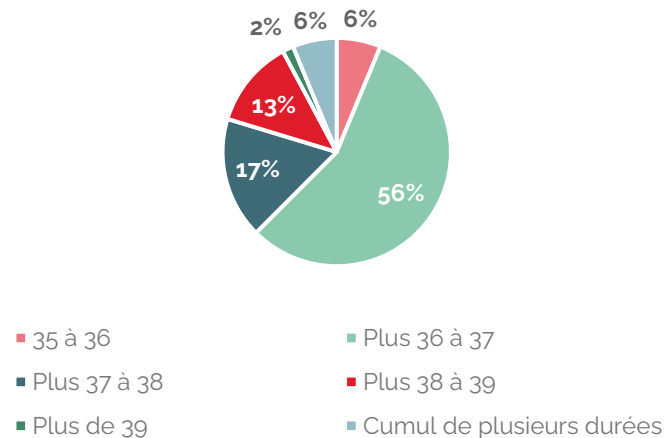
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS – Types d'aménagements de la durée du travail

Les aménagements sur une période supérieure à la semaine :

- Il s'agit de l'aménagement du temps de travail rencontrant le plus de succès après le forfait jours (21% des accords analysés).
- **Période de référence** : la très large majorité de ces accords fixe l'année civile en particulier pour l'annualisation (83% pour l'annualisation et 56% pour la modulation)
- **L'annualisation** (*environ deux tiers des accords plurihebdo*) : 70% des accords analysés mettant en place un aménagement pluri-hebdomadaire de la durée du travail prévoient une durée de travail hebdomadaire **entre 36 et 38 heures**. La majorité des accords mettant en place une annualisation (75%) prévoit un **nombre fixe de jours de repos**. Les modalités d'acquisition et de prise des jours de repos ainsi que de décompte des heures supplémentaires sont extrêmement variées d'une entreprise à une autre.
- **La modulation** (*environ un quart des accords plurihebdo*) : une vingtaine d'accords prévoit une alternance de périodes hautes et de périodes basses d'activité. Ces accords sont majoritairement conclus dans le secteur de l'ingénierie,

Nombre d'heures de travail hebdomadaires



Préconisations techniques :

- Détailler les différentes options disponibles en matière d'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail.
- Prévoir un accord type en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés.
- Etablir une notice explicative concernant les modalités pratiques de l'annualisation (en particulier concernant les modalités de calcul et d'attribution des jours de repos supplémentaire) en fournissant quelques exemples, afin de fournir un référentiel commun aux entreprises et d'éviter les trop grandes distorsions.

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS – Types d'aménagements de la durée du travail

Les forfaits atypiques (de type modalité 2) et autres forfaits :

- **La modalité 2 :**

- ☐ Une douzaine d'accords analysés traite de la modalité 2 en tant que telle.
- ☐ Ces accords ont été conclus pour deux tiers d'entre eux dans des entreprises > 50 salariés et pour un tiers d'entre eux dans des entreprises < 11 salariés.
- ☐ Ces accords ont été conclus dans tous les secteurs d'activité de la Branche avec une légère prédominance dans le numérique.
- ☐ Un tiers des accords traitant de la modalité 2 étend la possibilité d'appliquer cette dernière à des ETAM.

- **Les autres forfaits, parfois atypiques :**

- ☐ Moins d'une demi-douzaine d'accords met en place des forfaits atypiques qui font écho à la modalité 2.
- ☐ Plus d'une vingtaine d'accords met en place des forfaits atypiques avec un panachage de rémunération forfaitaire des heures supplémentaires et d'octroi de jours de repos. Une heure supplémentaire effectuée n'est pas traitée de manière identique et ne donne notamment pas droit au même nombre de jours de repos par an.
- ☐ Seule une demi-douzaine d'accords met en place des forfaits annuels en heures.
- ☐ Une demi-douzaine d'accords prévoit la mise en place de forfaits hebdomadaires ou mensuels en heures, bien que la mise en place de tels forfaits ne requière pas nécessairement la conclusion d'un accord collectif.

Préconisations techniques :

- Les partenaires sociaux de la Branche pourraient envisager de clarifier la modalité 2 dont le fonctionnement est complexe et, le cas échéant :
 - ✓ Abaisser le nombre de jours travaillés à 218 (journée de solidarité incluse) afin d'aligner le nombre de jours travaillés avec le forfait jours
 - ✓ Préciser les modalités de calcul et de prise des jours de repos supplémentaires
 - ✓ Proposer un modèle de clause ou d'avenant « modalité 2 »

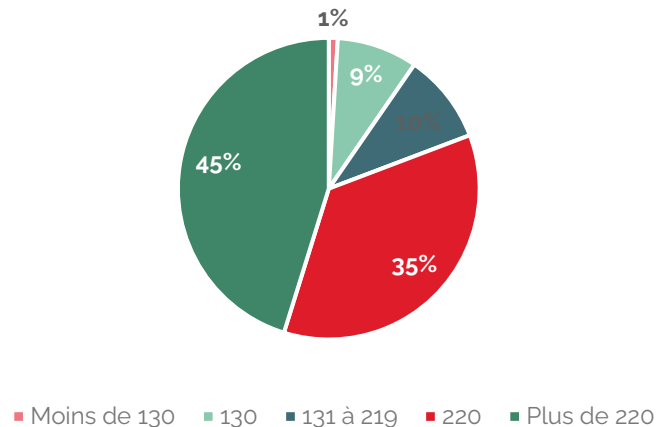
PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS – Types d'aménagements de la durée du travail

Les heures supplémentaires :

- **Un quart des accords analysés** contient des dispositions sur les heures supplémentaires.
- **Une large majorité (deux tiers) des accords analysés** prévoyant des dispositions sur les heures supplémentaires renvoie expressément ou non aux **taux légaux supplétifs de majoration**.
- **Environ la moitié des accords analysés** incluant des dispositions sur les heures supplémentaires prévoit la faculté de substituer un **repos compensateur de remplacement** au paiement majoré des heures supplémentaires mais les modalités de recours à ce repos sont très hétérogènes et ne sont pas toujours précisées.
- Les entreprises ayant négocié sur le contingent ont très majoritairement (90%) opté pour un contingent annuel supérieur à celui de la Convention Collective. Une proportion significative d'accords (35%) a fixé ce contingent annuel à 220 heures, soit le contingent légal supplétif.

Contingent d'heures supplémentaires



Préconisations techniques :

- Il pourrait être pertinent de prévoir dans la Convention Collective la possibilité de substituer au paiement majoré des heures supplémentaires la prise d'un repos compensateur de remplacement afin que cette possibilité soit plus facilement accessible, notamment dans les plus petites entreprises.

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS – Types d'aménagements de la durée du travail

La semaine de 4 jours / semaine « flexible » :

- Sujet qui suscite un intérêt au niveau national, qui fait l'objet d'une importante médiatisation et qui **intéresse certaines entreprises de la Branche.**
- En 2022, une petite dizaine d'entreprises de la Branche avait conclu des accords collectifs sur ce sujet. En 2023, alors que les accords conclus n'ont pas été revus dans leur totalité, **une vingtaine d'accords analysés** aborde le sujet de la semaine de 4 jours / semaine flexible.
- **Près de 80% de ces accords ont été conclus dans des entreprises employant moins de 50 salariés.**
- Un tiers des accords analysés en 2023 portant sur ce sujet ont été signés par des entreprises de l'ingénierie.
- **Dans la quasi-totalité des accords, la durée du travail reste inchangée.**
- La plupart des entreprises qui mettent en place la semaine de quatre jours commencent par des accords pilotes à durée déterminée avant, le cas échéant, de pérenniser le système.
- Plusieurs accords ne mettent pas en place la semaine de 4 jours à strictement parler mais plutôt une semaine flexible avec la possibilité pour les salariés de travailler 4,5 jours au lieu de 5.
- Les accords prévoient des dispositions assez variées en ce qui concerne la journée ou la demi-journée non travaillée. Il est assez rare que ce choix soit entièrement laissé au salarié.

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Gestion des temps de repos – *Le repos travaillé*

Le travail le dimanche :

- **Moins de 10 % des accords analysés** prévoient des dispositions concernant le travail le dimanche et/ou le samedi.
- La moitié des entreprises indiquent y avoir recours de manière exceptionnelle et de manière habituelle pour l'autre moitié, sans que ces notions ne soient clairement définies.
- Une majorité de ces accords précise les raisons justifiant une dérogation au repos dominical.
- **Les contreparties sont très hétérogènes**, étant précisé qu'une très large majorité prévoit une majoration salariale et un quart mentionne que le salarié choisi entre la majoration salariale et le repos.

Préconisations techniques :

- Il apparaît nécessaire de poursuivre la sécurisation des entreprises ayant recours au travail le dimanche par seule référence aux dispositions conventionnelles de Branche, tout en garantissant le respect des droits des salariés concernés.
- Dans ce but, il pourrait notamment être envisagé d'établir une notice explicative concernant les possibles dérogations au repos dominical et les modalités correspondantes de mise en place ou un guide de référence du travail le dimanche au sein de la Branche.
- L'année 2023 ne permet pas d'avoir le recul nécessaire suffisant afin d'analyser l'appréhension par les entreprises de la Branche des clarifications effectuées entre travail habituel et travail occasionnel les dimanches, étant toutefois précisé que dans le cadre du Questionnaire, un quart seulement des entreprises interrogées ont indiqué avoir pris connaissance de cet avenant.

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

II. CONTENU DES ACCORDS - Gestion des temps de repos – *Le repos travaillé*

Les astreintes :

- **10% des accords analysés** prévoient des dispositions concernant le recours aux astreintes.
- Les modalités d'organisation des astreintes se font **sur la base du système de volontariat dans un tiers des accords**. Près de 40% des accords portant sur les astreintes fixent des limites afin d'assurer une certaine rotation entre les salariés assurant des astreintes et/ou préserver la santé et la sécurité des salariés concernés
- **Les contreparties des astreintes sont très hétérogènes** (*de 10 à 250 euros pour une nuit en semaine ; de 15 à 100 euros pour un samedi, de 15 à 150 euros pour un dimanche, de 50 à 300 euros pour un weekend, de 50 à 600 euros pour une semaine*). Cette importante disparité entre les accords analysés concernant la compensation financière des astreintes confirme les constats opérés les années précédentes et aboutit à un **écart important entre les conditions de travail des salariés concernés et à une distorsion de concurrence significative**.
- Une large majorité des accords concernés (environ 70%) rappelle expressément que la durée minimale de repos quotidien est de 11 heures consécutives et celle du repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Dans une même proportion, il est en outre précisé qu'en cas d'intervention du salarié pendant la période d'astreinte, le repos quotidien ou hebdomadaire minimal doit être pris en intégralité après la fin de l'intervention s'il n'avait pas déjà été entièrement pris avant le début de cette dernière.
- **Une trentaine d'accords (soit plus de 60% des accords sur les astreintes), prévoit des dispositions concernant les salariés en forfait jours** et la gestion des astreintes.

Préconisations techniques :

- Il pourrait être envisagé de prévoir un dispositif conventionnel concernant les astreintes afin :
 - ✓ de permettre plus facilement aux entreprises ne pouvant négocier un accord sur ce point d'y avoir recours tout en encadrant leurs modalités ce qui pourrait harmoniser les conditions de travail des salariés ;
 - ✓ d'établir un référentiel commun notamment concernant leurs contreparties ;
 - ✓ le cas échéant, de clarifier la problématique de l'articulation entre les forfaits annuels en jours et les astreintes.

PREMIÈRE PARTIE : DUREE DU TRAVAIL

CONCLUSION

- **Les constats faits dans les rapports établis pour les années 2018 à 2022 sont globalement confirmés par l'étude réalisée en 2023** bien que la totalité des accords conclus n'ait pas été revue et que la technique de l'échantillonnage ait été privilégiée.
- Les légères variations constatées pourraient être uniquement liées à la méthode d'échantillonnage.
- Ce constat semble attester de **la pertinence et du caractère représentatif de l'échantillonnage effectué** par KYU Associés.



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

DEUXIÈME PARTIE : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

DEUXIEME PARTIE : EGALITE PROFESSIONNELLE

AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Remarques préliminaires :

- Il est ressorti des réponses au questionnaire adressé aux entreprises de la Branche qu'une très large majorité des répondants (93%) considère ne pas avoir connaissance des actions menées par la Branche en matière d'égalité professionnelle. Par ailleurs, 83% des entreprises interrogées n'ont pas connaissance de l'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle du 27 octobre 2014.
- 46% des entreprises ayant répondu au questionnaire estiment que le sujet de l'égalité professionnelle n'est pas suffisamment pris en compte par la Branche.
- **Il apparaît donc pertinent de communiquer sur les actions et les initiatives mises en œuvre par la Branche en matière d'égalité professionnelle.**
- Le rapport propose une synthèse de l'accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle du 27 octobre 2014 et de l'accord de Branche relatif à l'interruption spontanée de grossesse du 13 décembre 2022 pour mettre en valeur ce qui existe déjà au niveau de la Branche.

Synthèse des actions menées par les organisations patronales en matière d'égalité professionnelle :

- Initiatives liées à la valorisation et la promotion des carrières féminines
- Actions menées directement auprès des étudiants afin d'encourager les carrières au sein de la Branche
- Communication régulière des organisations patronales de la Branche auprès des entreprises (en particulier vis-à-vis de leurs adhérents) concernant les questions juridiques liées à l'égalité professionnelle

Exemples d'actions suggérées par les répondants au questionnaire en matière d'égalité professionnelle :

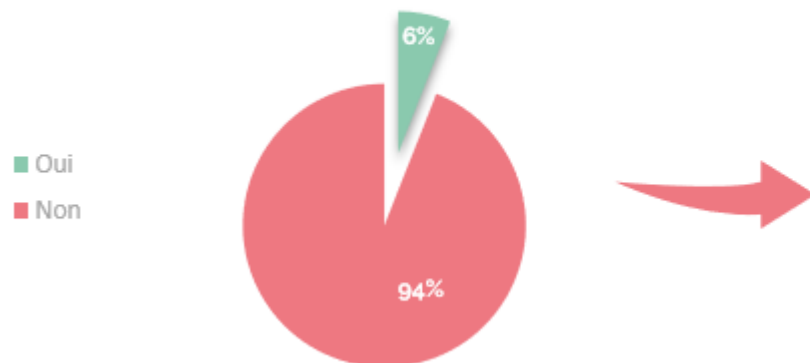
- Continuer à inciter les jeunes femmes à entrer dans les cursus de formation de la Branche, dès le collège et le lycée et développer l'offre de formation menant aux métiers de la branche, notamment le numérique
- Obliger les employeurs à plus de transparence dans les salaires et contrôler plus drastiquement l'égalité salariale dans les entreprises
- Développer une relation et des réunions (ateliers thématiques, formation anti-discriminations) avec les adhérents pour faire progresser la Branche sur ce sujet, mieux faire connaître les accords et partager des pratiques innovantes
- Maintenir un salaire à 100% en cas de congé paternité avec un délai de carence lié à la période d'essai (et pas de délai de carence de 2 ans d'ancienneté)
- Réaliser des études annuelles de rémunérations dans le secteur par catégorie socio-professionnelle
- Communiquer sur de bonnes pratiques liées à l'égalité hommes-femmes, au handicap et à l'inclusion en général

DEUXIEME PARTIE : EGALITE PROFESSIONNELLE

AU NIVEAU DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

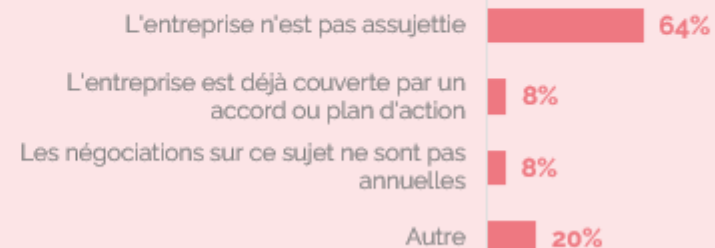
Avez-vous négocié en 2023 sur l'égalité professionnelle ?

Sondage CPPNI mené en 2024 et portant sur la négociation en 2023 – Traitement KYU



Si non, pourquoi ?

Sondage CPPNI mené 2024 et portant sur la négociation en 2023 – Traitement KYU



Quelles sont les problématiques rencontrées dans votre entreprise en matière d'égalité professionnelle ?

Sondage CPPNI mené 2024 et portant sur la négociation en 2023 – Traitement KYU

1. Recrutement (55,9%)
2. Evolution professionnelle (14,4%)
3. Rémunération (14%)
4. Parentalité (8,9%)

DEUXIEME PARTIE : EGALITE PROFESSIONNELLE

AU NIVEAU DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Analyse relative au processus de négociation

- Cette année, il a été procédé à un examen des accords conclus par les entreprises en matière d'égalité professionnelle en 2023, étant précisé que **69 accords ont été analysés**. En effet, la Branche ayant ouvert des négociations sur l'égalité professionnelle, l'ADESATT a souhaité connaître les points de négociation au sein des entreprises de la Branche.
- Les accords analysés ont été conclus **pour 77% dans des entreprises de 50 à 49 salariés et pour 22 % dans des entreprises de 250 salariés et plus**. On recense 1 seul accord conclu dans une entreprise de moins de 50 salariés.
- **La répartition des accords par secteur d'activité ne reflète pas la répartition des entreprises de la Branche par secteur** puisque (i) la proportion d'accords conclus par des entreprises du numérique est beaucoup plus importante que la part des entreprises de la Branche qui font partie de ce secteur (48% versus 35%) et que (iii) la proportion d'accords conclus par des entreprises de l'ingénierie et des entreprises des études et conseil est beaucoup plus faible que la part des entreprises de la Branche qui font partie de ce secteur (16% versus 28% et 13% versus 35%).
- Les accords analysés ont été **principalement conclus par des délégués syndicaux (74%) et des élus non mandatés (22%)**.
- 90% des accords ont été conclus pour une **durée déterminée**.
- Les accords analysés abordent principalement les **thématiques suivantes : la rémunération (93%), le recrutement (83%), la formation (68%), l'articulation vie professionnelle /vie personnelle (43%) et la parentalité (57%)**.
- **Seulement 41 % des accords font un lien avec l'index égalité HF et les résultats obtenus dans ce cadre.**

DEUXIEME PARTIE : EGALITE PROFESSIONNELLE

AU NIVEAU DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Analyse du contenu des accords

Thématique	Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi
Rémunération (93% des accords)	Beaucoup d'accords se fixent comme objectif de garantir l'égalité salariale ou de réduire les écarts/inégalités constatés avec parfois une référence à l'index égalité. Un seul accord fixe un objectif chiffré (compter 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations versus 2).	Les accords proposent globalement de réaliser des études sur les écarts de rémunération, de neutraliser les périodes d'absences pour congé maternité ou paternité ou adoption (notamment sur la rémunération variable) et de dédier une enveloppe budgétaire à la réduction des écarts de rémunération.	- Rémunération par sexe/fonction/catégorie pro, - index égalité pro, - nombre d'augmentations individuelles ou % par sexe, - montant du budget utilisé pour la réduction des écarts de rémunération, - nombre de revalorisation salariale après congé maternité.
Recrutement (83% des accords)	2 accords seulement fixent des objectifs chiffrés en termes d'augmentation des effectifs féminins	Majoritairement, les actions portent sur la rédaction d'offres d'emplois non genrées, la participation à des forums d'écoles pour sensibiliser le public féminin, la formation des équipes de recrutement, voire la présence de femmes dans le processus de recrutement. 4 accords mentionnent le fait soit de privilégier le recrutement de femmes à profil équivalent, soit d'équilibrer les études des candidatures avec favorisation des candidatures féminines pour certains postes ou encore de privilégier les candidatures du sexe sous-représenté parmi la fonction concernée.	En majorité, les accords prévoient un indicateur de suivi permettant d'appréhender aisément la répartition des embauches, généralement par sexe et/ou type de contrat, CSP, fonction, grade, puis en fonction de l'objectif chiffré, le résultat obtenu.
Formation (68% des accords)	La majorité des accords se fixe comme objectif général de favoriser l'égalité d'accès à la formation; Un seul accord prévoit un objectif visant à augmenter le taux de formation des cadres sans toutefois que cet objectif ne soit chiffré.	Les accords proposent de favoriser l'inscription des femmes cadres dans les actions de formation, de rappeler aux managers de proposer de manière identique des actions de formation aux hommes et femmes, d'aménager les horaires et lieux de formations afin de les rendre conciliables avec les impératifs familiaux en développant les formations en e-learning, et d'offrir des formations spécifiques en leadership/management féminin.	- Pourcentage de femmes formées, - Nombre de jours de formation femmes et hommes, - Proportion H/F formés parfois par CSP, - Nombre de salariés à temps partiel formés.

DEUXIEME PARTIE : EGALITE PROFESSIONNELLE

AU NIVEAU DES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Analyse du contenu des accords

Thématique	Objectifs	Actions	Indicateurs de suivi
Parentalité (57% des accords)	Les accords ne comportent aucun objectif ou des objectifs très généraux tels que par exemple « favoriser l'exercice équilibré de la parentalité ».	Les principales actions sont l'établissement et la diffusion d'un guide/charte de la parentalité, le télétravail favorisé pour les parents d'enfants en bas âge ou lors de grossesse tant pour le père que pour la mère, l'organisation de réunions en tenant compte des contraintes familiales, un maintien de salaire pendant le congé paternité, des jours supplémentaires de congés enfants malade. Il est également prévu d'encourager la prise du congé paternité. Certains accords prévoient le financement de berceaux au sein d'une crèche privée, le don de jour de repos ou la prise en compte des contraintes liées aux familles monoparentales.	- Nombre de jours de congés notamment des congés paternité, - Nombre d'entretiens avant et après retour congés, - Nombre d'aménagements du temps de travail et par rapport aux demandes formulées, - Nombre de demandes de temps partiel acceptées, - Nombre de salaire maintenus / ou compléments de salaires versés aux bénéficiaires du congé paternité.
Articulation vie pro / vie perso (43% des accords)	1 accord seulement fixe un objectif chiffré prévoyant que le niveau de satisfaction des salariés quant à l'articulation de leur vie professionnelle / vie personnelle doit rester supérieur à 85% dans le cadre d'une enquête annuelle. Les autres prévoient simplement des objectifs généraux visant à maintenir un équilibre, outre quelques objectifs plus précis pour, améliorer le retour des salariés après congés familiaux et renforcer le niveau de sensibilisation.	Les accords proposent de favoriser la flexibilité de l'organisation, d'éviter les grands déplacements, de favoriser les temps partiels notamment de manière temporaire, d'aménager les horaires pour certains événements (rentrée scolaire, retour de congés maternité). Un accord prévoit l'élaboration d'un guide de la parentalité. Les actions sur ce point se réfèrent essentiellement à la gestion de parentalité.	- Nombre de congés pris / nombre de congés théoriques, - Nombre de congés liés à la parentalité, - Proportion femmes / hommes en télétravail, - Nombre de demandes d'aménagement des horaires et nombre de demandes acceptées, - Nombre de temps partiels, - Nombre d'entretiens de reprise post congés liés à la parentalité.

Contacts :

Mathilde PAQUELIER – Avocate à la Cour :

m.paquelier@bctg-avocats.com

06 01 30 49 73

Margaux GOETZ-NECTOUX - Avocate à la Cour :

margaux.goetznectoux@mgn-avocats.com

<https://www.mgn-avocats.com/>

06 86 50 27 84



ADESATT

ASSOCIATION D'ÉTUDE, DE SUIVI DES ACTIVITÉS
ET DES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL