



PRÉFÈTE DES HAUTES PYRÉNÉES Cabinet - Pôle Communication Interministérielle

Pôle communication interministérielle : 05.62.56.65.05

pref-communication@hautes-pyrenees.gouv.fr

[facebook.com/Prefet des Hautes-Pyrénées](https://www.facebook.com/Prefet-des-Hautes-Pyrenees) [twitter.com/@Prefet65](https://twitter.com/Prefet65)

site internet : <http://www.hautes-pyrenees.gouv.fr/>

Communiqué

Tarbes, le 07 mars 2017

Journée de la femme Bilan de la négociation collective sur l'égalité Femmes-Hommes dans les entreprises des Hautes-Pyrénées

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle suppose le respect par l'employeur de plusieurs principes:

- interdiction des discriminations en matière d'embauche
- absence de différenciation en matière de salaire et de déroulement de carrière.

Bien que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit inscrite dans le code du travail depuis 1972, les écarts de rémunération et les inégalités professionnelles persistent encore trop souvent et le législateur est intervenu à plusieurs reprises ces dernières années pour que cette règle soit effectivement respectée. Aujourd'hui la négociation collective est le levier central pour engager les entreprises à agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale dans un champ élargi puisqu'il s'étend à la qualité de vie au travail et s'adresse également aux hommes (ex : congé parental, équilibre vie privée, vie professionnelle). Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés où sont constituées une ou plusieurs organisations syndicales, l'employeur est tenu d'engager chaque année :

- une négociation sur la rémunération qui porte notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de salaires et les différences de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de la vie au travail.

Dans les Hautes-Pyrénées, sur le 71 entreprises assujetties à cette obligation 90 % d'entre elles ont soit négocié soit constitué un plan d'action. Les thèmes sur lesquels les partenaires sociaux ont décidé de porter leurs efforts et d'agir dans l'objectif d'une véritable égalité professionnelle sont outre le thème obligatoire de la rémunération effective :

- l'embauche (choisi par 30 % des entreprises)
- la formation (à 24 %)
- l'articulation vie professionnelle/vie privée (à 20 %)
- la promotion professionnelle (à 16 %).

Viennent ensuite les thèmes des conditions de travail (5 %), de la classification (3 %) et de la qualification (2 %).

Le nombre important d'accords d'entreprise et de plans d'action déposés à l'Unité Départementale des Hautes Pyrénées de la DIRECCTE est un signe fort de l'appropriation par les entreprises et les représentants du personnel du département de ce thème ; c'est aussi la preuve d'une prise de conscience de l'intérêt commun à disposer d'un vivier de compétences nécessaires pour améliorer leurs performances économiques, et pour assurer une bonne cohésion sociale au sein de leurs entreprises en améliorant les conditions de travail des femmes et en dépassant la vision stéréotypée des rôles masculins et féminins.