

Le dialogue social : un outil efficace pour faire progresser l'égalité Femmes- Hommes en entreprise?

Analyse de 13 200 accords
collectifs conclus entre 2018
et 2022

Isabelle Nicolas

+ 33 6 14 34 77 10

Directrice Pôle social-SCT
Sextant Expertise

Isabelle.nicolas@sextant-expertise.fr

Sébastien Vernède

+33 6 75 69 75 09

Associé RH et Transformation
Sia Partners

Sebastien.vernede@sia-partners.com





L'étude en 12 enseignements

1. Caractéristiques des entreprises signataires, objet des négociation et liens entre index et négociation

»» 1. Le dialogue social sur l'égalité professionnelle reste marginal dans les PME

Seules 5% des PME ont conclu un accord égalité professionnelle, contre 65% des ETI. Les grandes entreprises sont couvertes en moyenne par 4,5 accords collectifs, reflétant des accords négociés au niveau des sièges et des filiales ou établissements.

»» 2. Les entreprises du secteur industriel sont en première ligne de la négociation sur l'égalité professionnelle

L'industrie représente 7% des entreprises françaises mais 29% des accords collectifs sur l'égalité professionnelle signés. A l'inverse, des secteurs comme la construction ou les activités immobilières signent un faible volume d'accords collectifs pour l'égalité professionnelle.

»» 3. La CGT et la CFDT signent plus de la moitié des accords conclus sur la période

La CGT a signé 53% des accords égalité professionnels conclus entre 2018 et 2022, soit plus que la CFDT (50%). Suivent CGT-FO et CFE-CGC (25%) et la CFTC (19%).

»» 4. Un index égalité professionnelle faible a un effet favorable sur la négociation sur l'égalité professionnelle ; et la conclusion d'un accord collectif est statistiquement corrélée à un meilleur niveau d'index égalité professionnelle

Les entreprises avec un index inférieur à 75 signent, en moyenne, 30% de plus d'accords collectifs sur l'égalité professionnelle que les autres entreprises. Il apparait, par ailleurs, un lien positif entre la conclusion d'un accord collectif et la progression de l'index.

»» 5. QVCT et égalité professionnelle : des sujets de négociation qui convergent

Les mentions de la QVCT dans l'objet des accords collectifs portant sur l'égalité professionnelle ont augmenté de 11% entre 2018 et 2022.



L'étude en 12 enseignements

2. Zoom sur les domaines négociés parmi les 9 proposés par le législateur

» 6. En moyenne, le nombre de domaine traité dans les accords dépasse largement l'obligation légale

88% des PME respectent l'obligation de traiter au moins 3 domaines parmi les 9 proposés par le législateur. Elles sont 56% à en aborder 5 ou plus. De même, 81% des ETI et grandes entreprises respectent l'obligation de traiter au moins 4 domaines et sont 53% à en aborder 6 ou plus.

» 7. « Rémunération », « embauche » et « formation » sont les domaines les plus abordés dans les accords

Parmi les domaines de négociation proposés par le législateur, les entreprises se sont, dans leur grande majorité, emparées du triptyque embauche (88%), rémunération (85%) et formation (78%).

» 8. Les domaines « articulation des temps » et « sécurité au travail » émergent fortement

Alors que 2/3 des accords abordait le domaine « articulation des temps » en 2018, cette proportion augmente fortement pour atteindre près de ¾ des accords conclus en 2022 (73%). De même, le domaine « sécurité au travail » progresse de façon marquée (36% des accords en 2022 contre 25% en 2018)

» 9. Seule la moitié des accords traitent du domaine « promotion »

Le domaine de la promotion apparaît abordé relativement peu fréquemment dans les accords (51%) et s'inscrit en léger recul sur la période étudiée (49% en 2022 contre 51% en 2018).



L'étude en 12 enseignements

3. Contenu des dispositions par domaine

»» 10. Rémunération | Peu d'accord prévoient des enveloppes de compensation des écarts salariaux entre hommes et femmes

Si 74% des entreprises traitant du domaine de la rémunération indiquent des actions visant à réduire les écarts de salaire, seuls 13% des accords font mention d'une enveloppe de compensation

»» 11. Promotion | Les mesures de nature contraignante apparaissent en léger recul

Parmi le large éventail de dispositions prévues dans le cadre du domaine « promotion », celles prévoyant des mesures de nature contraignante ressortent en léger recul comme celles relatives au taux de promotion des femmes (29% en 2022

contre 33% en 2018), la priorité de promotion pour les femmes (22% contre 24%) ou la féminisation des instances dirigeantes (19% contre 20%).

»» 12. Formation | Un grand éventail d'objectifs contenus dans les dispositions relatives au domaine « formation »

Les dispositions négociées dans le cadre du domaine « formation » couvrent de nombreux sujets : l'accès des femmes à la formation (38% des accords), les actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle (29%) ou encore la favorisation de l'accès des femmes aux métiers techniques (18%)

»» Sommaire



1. **Méthodologie**
2. **Ventilation des accords signés par taille d'entreprise, secteur d'activité et organisation syndicale**
3. **Corrélation entre le niveau d'index égalité professionnelle et la signature d'accords collectifs**
4. **Répartition des accords par objet de négociation (égalité professionnelle seule ou combinée à d'autres)**
5. **Analyse des domaines couverts par les accords**
6. **Fréquence de présence des mesures associées à chaque domaine**

Annexes

1. Profils type des entreprises signataires
2. Détail des sources complémentaires à Légifrance utilisées dans le cadre de l'étude



1. Méthodologie

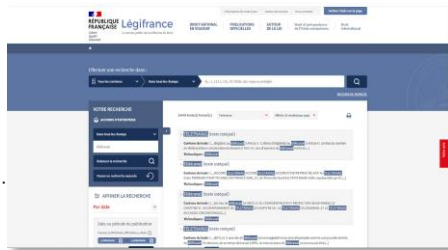


Une méthodologie mobilisant la datascience pour une analyse statistique du contenu des accords collectifs déposés sur Légifrance

1

Collecte des données

Récupération de **13 211 accords** traitant de la thématique de l'égalité professionnelle **de 2018 à 2022** disponibles sur le site de **Légifrance**, à l'aide d'algorithmes de collecte automatique de la donnée.



2

Structuration et traitement des données

Utilisation de deux accélérateurs Sia Partners :

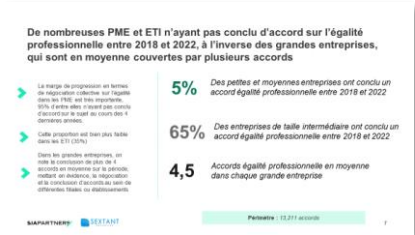
- **DocReview**, dans le but d'identifier, d'extraire et de structurer de manière automatique les informations clés
- **Smart Data Quality**, dans le but de contrôler, d'améliorer et d'enrichir la donnée avec des bases de données complémentaires ([détail des sources accessible ici](#))



3

Restitution de l'analyse

Analyse et croisement des données avec des experts RH de Sia Partners et Sextant Expertise permettant d'**identifier les dynamiques** à l'œuvre en matière de **dialogue social** sur le sujet de **l'égalité professionnelle**.





2. Ventilation des accords signés

par taille d'entreprise, secteur d'activité et organisation syndicale

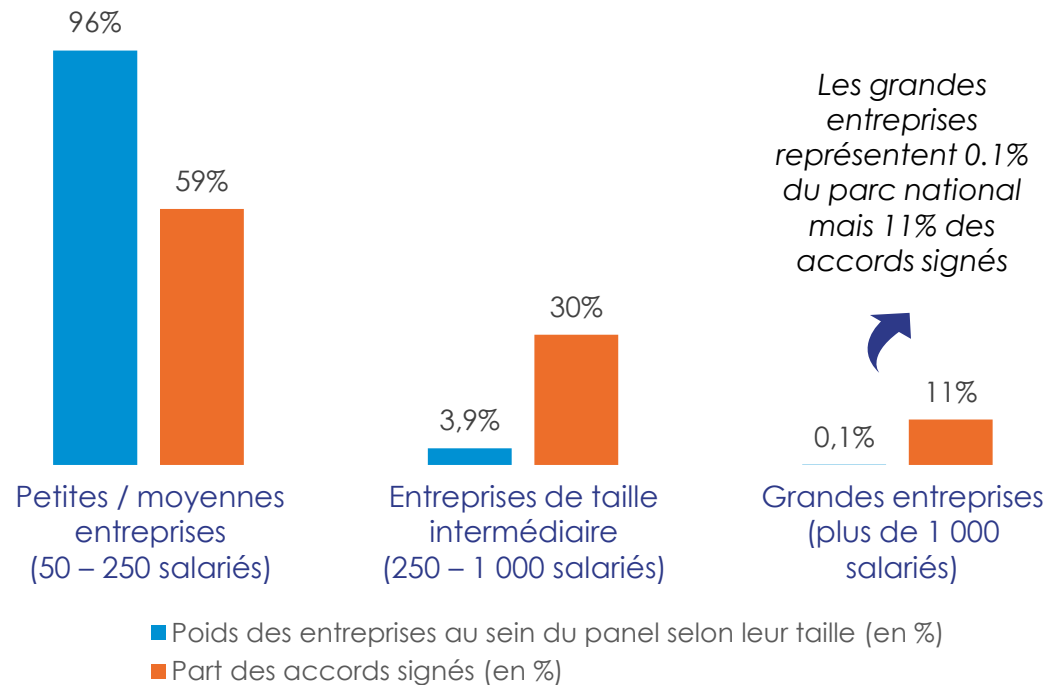


Les grandes entreprises sont logiquement surreprésentées dans les signataires d'accords collectifs sur l'égalité professionnelle

» En volume, les petites et moyennes entreprises (PME) représentent près de 60% de la totalité des accords signés, contre 30% dans les entreprises de taille intermédiaire et un peu plus de 10% dans les grandes entreprises.

» Rapporté au nombre d'entreprises par taille, les grandes entreprises sont, sans surprise, surreprésentées dans la mesure où elles représentent 0,1% des entreprises et 11% des accords conclus sur l'égalité professionnelle.

Part d'accords signés selon la taille des entreprises et leur poids au sein du panel étudié.





De nombreuses PME et ETI n'ont pas conclu d'accord sur l'égalité professionnelle entre 2018 et 2022, à l'inverse des grandes entreprises, qui sont en moyenne couvertes par plusieurs accords

- » La marge de progression en termes de négociation collective sur l'égalité dans les PME est très importante, 95% d'entre elles n'ayant pas conclu d'accord sur le sujet au cours des 4 dernières années.
- » Cette proportion est bien plus faible dans les ETI (35%).
- » Dans les grandes entreprises, on note la conclusion de plus de 4 accords en moyenne sur la période, mettant en évidence, la négociation et la conclusion d'accords au sein de différentes filiales ou établissements.

5%

des petites et moyennes entreprises ont conclu un accord égalité professionnelle entre 2018 et 2022

65%

des entreprises de taille intermédiaire ont conclu un accord égalité professionnelle entre 2018 et 2022

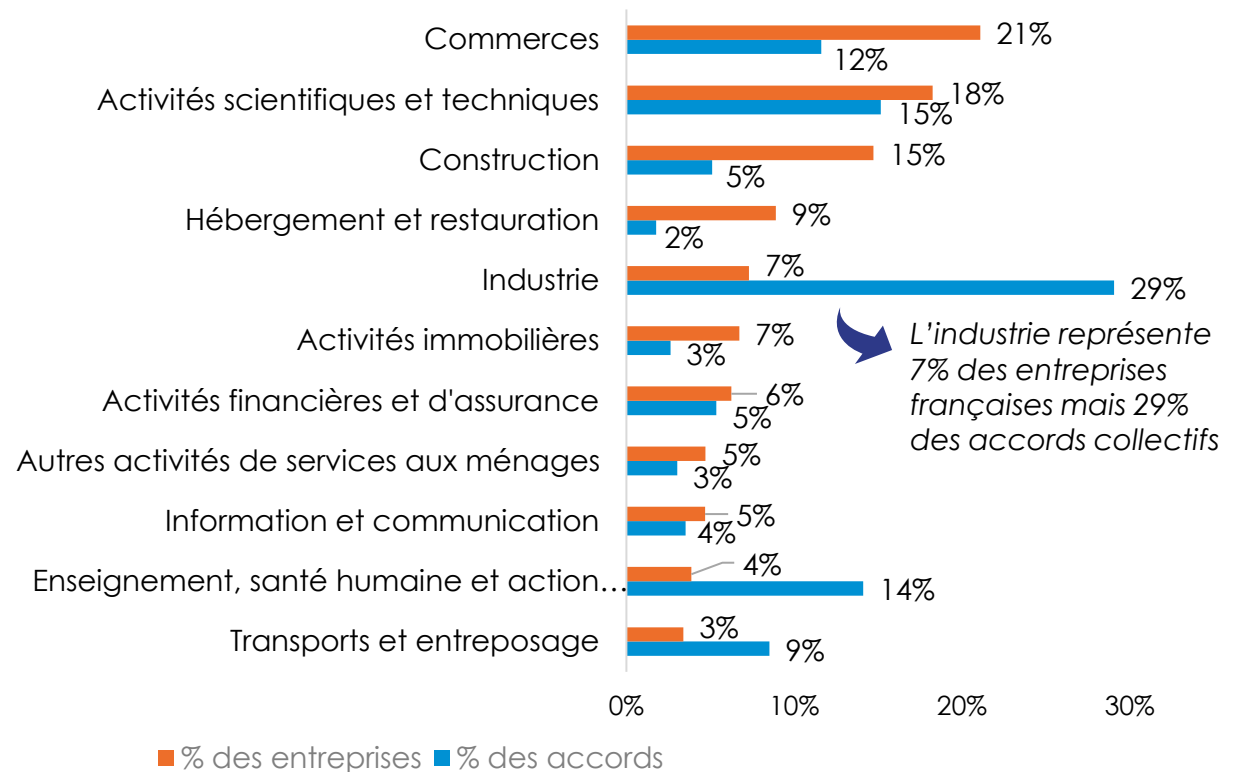
4,5

accords égalité professionnelle en moyenne dans chaque grande entreprise



La dynamique de négociation collective sur l'égalité professionnelle est corrélée au niveau de féminisation des secteurs d'activité

Nombre d'accords collectifs signés par secteur d'activité au regard de leur part dans le nombre total d'entreprises



» Alors que l'industrie et l'enseignement font figure d'exemple, des secteurs comme la construction ou les activités immobilières signent un faible volume d'accords collectifs pour l'égalité professionnelle.

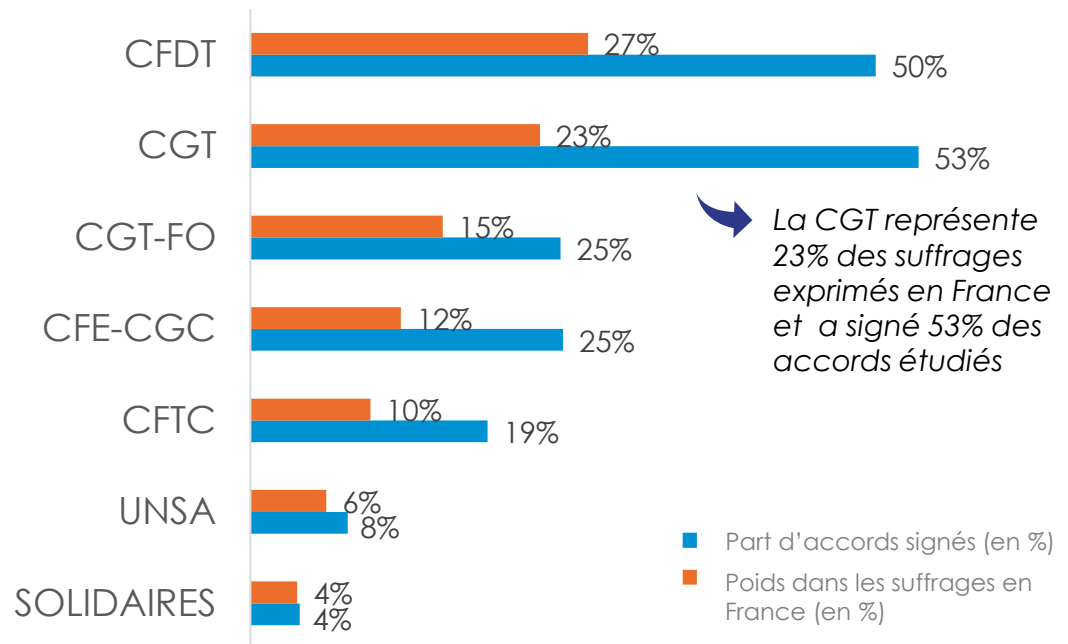


La CGT ressort comme le premier syndicat signataire d'accords sur l'égalité professionnelle

» Alors que la CGT représente, à l'échelle nationale, 23% des suffrages aux élections professionnelle, elle signe plus de 53% des accords égalité professionnelle.

» Le deuxième syndicat signant le plus d'accords est la CFDT (50%).

Nombre d'accords signés selon la représentativité des syndicats





3. Corrélation entre le niveau d'index égalité professionnelle et la signature d'accords collectifs

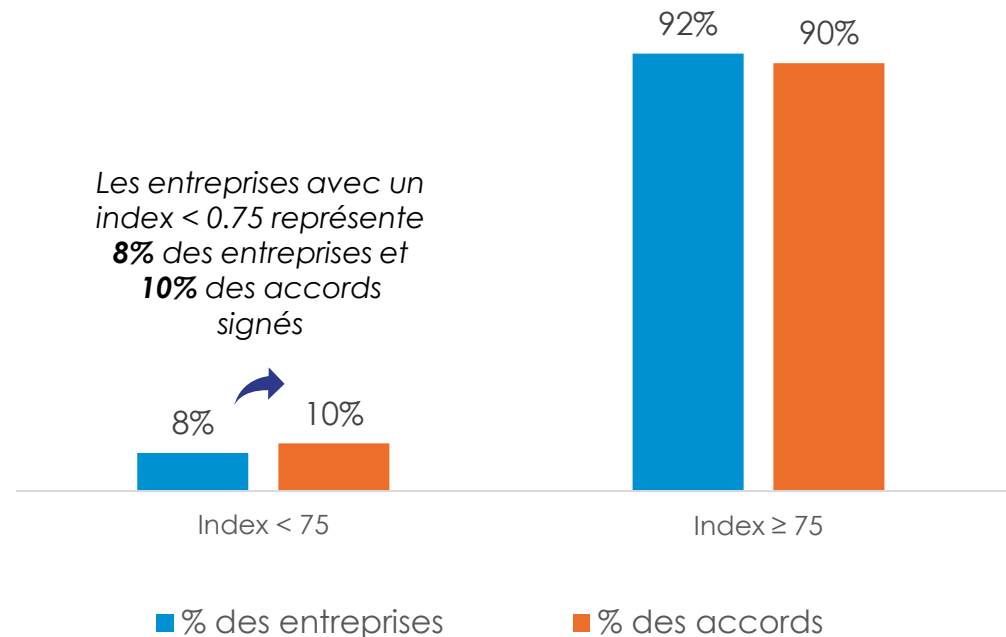


Un index égalité professionnelle faible a un effet favorable sur l'ouverture de négociations sur l'égalité professionnelle...

» Les entreprises ayant publié un index égalité professionnelle **inférieur à 75%** (avant l'ouverture de la négociation) représentent **8%** des entreprises et **10%** des entreprises signataires d'accords collectif

» Vu autrement, cela signifie que les **entreprises avec un index faible signent, en moyenne, 30% de plus d'accords collectifs** sur l'égalité professionnelle que les autres entreprises.

Nombre d'accords signés selon le score de l'index avant la signature de l'accord



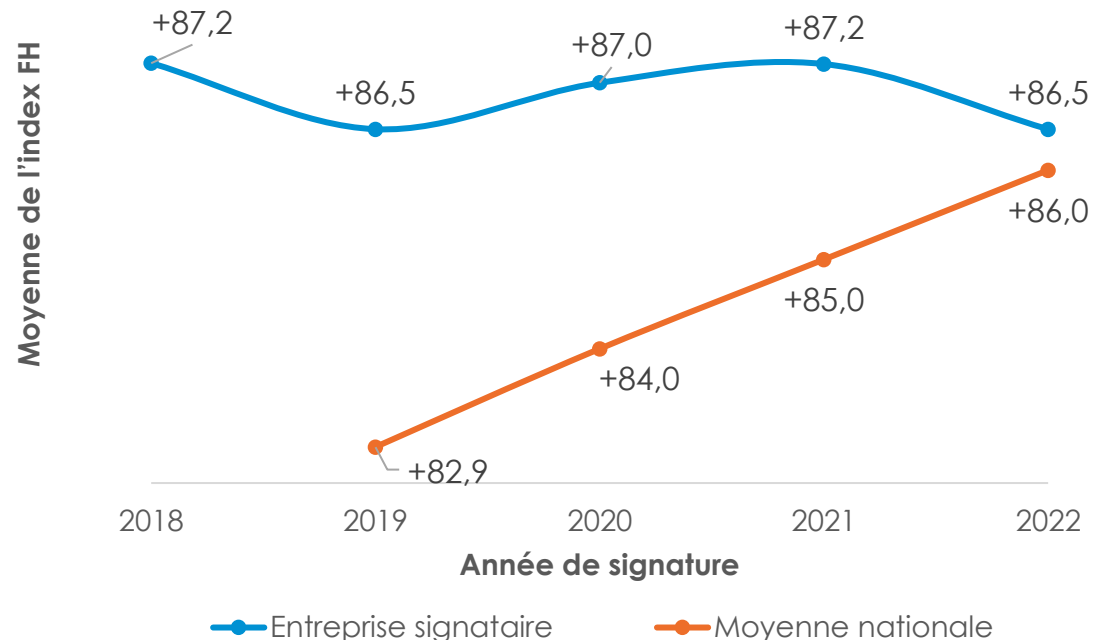


... et la conclusion d'un accord collectif est statistiquement corrélée à un meilleur niveau d'index égalité professionnelle

» On constate au fil des années une **progression de l'index** égalité professionnel moyen de **toutes les entreprises**

» Pour autant, celles ayant conclu un **accord** ont un **indice supérieur à la moyenne** nationale

Moyenne de l'index FH des entreprises ayant signé un accord dans l'année et pour la moyenne nationale





L'index égalité professionnelle progresse plus rapidement pour les entreprises ayant conclu un accord collectif sur le sujet

Progression annuelle moyenne de l'indice égalité professionnelle

» L'indice égalité professionnelle **progresse en moyenne plus rapidement** dans les entreprises ayant conclu un **accord** égalité professionnelle

Entreprises n'ayant pas conclu d'accord égalité professionnelle

**+ 1 point
par an**

en moyenne entre
2018 et 2022

Entreprises ayant conclu un accord égalité professionnelle

**+ 1,6 point
par an**

en moyenne entre
2018 et 2022



4. Répartition des accords par objet de négociation

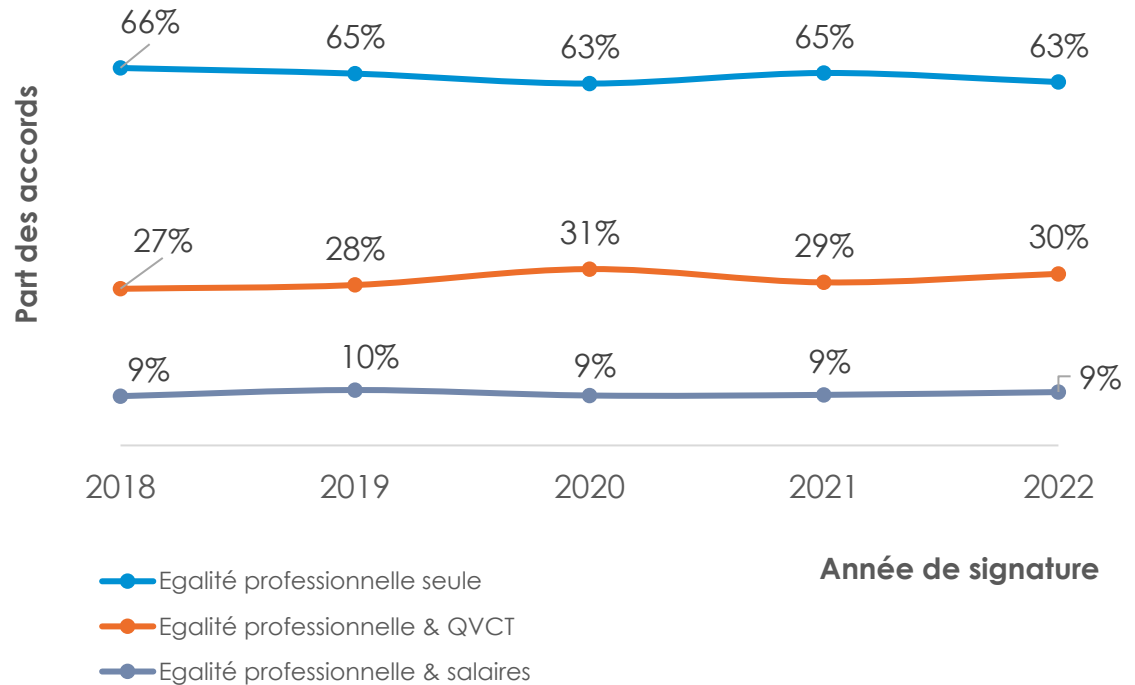
(égalité professionnelle seule ou combinée à d'autres)



L'index égalité professionnelle progresse plus rapidement pour les entreprises ayant conclu un accord collectif sur le sujet

» Les **mentions** de la **QVCT** dans l'objet des accords collectifs portant sur l'égalité professionnelle ont **augmenté de 11%** entre 2018 et 2022.

Répartition des accords par année, selon que l'objet de négociation mentionne l'égalité professionnelle seule, l'égalité professionnelle et l'égalité salariale, l'égalité professionnelle et la QVCT





5. Analyse des domaines couverts par les accords



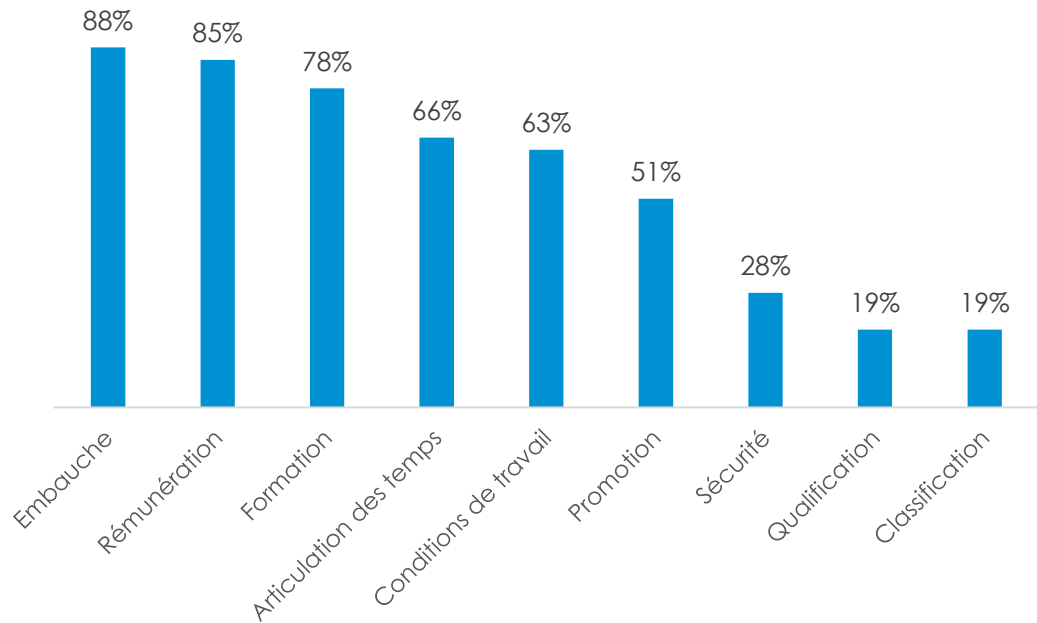
L'embauche, la rémunération et la formation sont couverts dans l'immense majorité des accords, à l'inverse des promotions, abordées seulement dans la moitié des cas

» Parmi les **domaines de négociation** proposés par le législateur, les entreprises se sont, dans leur grande majorité, emparées du triptyque **embauche, rémunération, formation**.

» Le volet **QVCT** suit autour des domaines **articulation des temps** et **conditions de travail**.

» A noter que le domaine de la **promotion** est relativement **peu traité** avec un peu plus de 50% des accords.

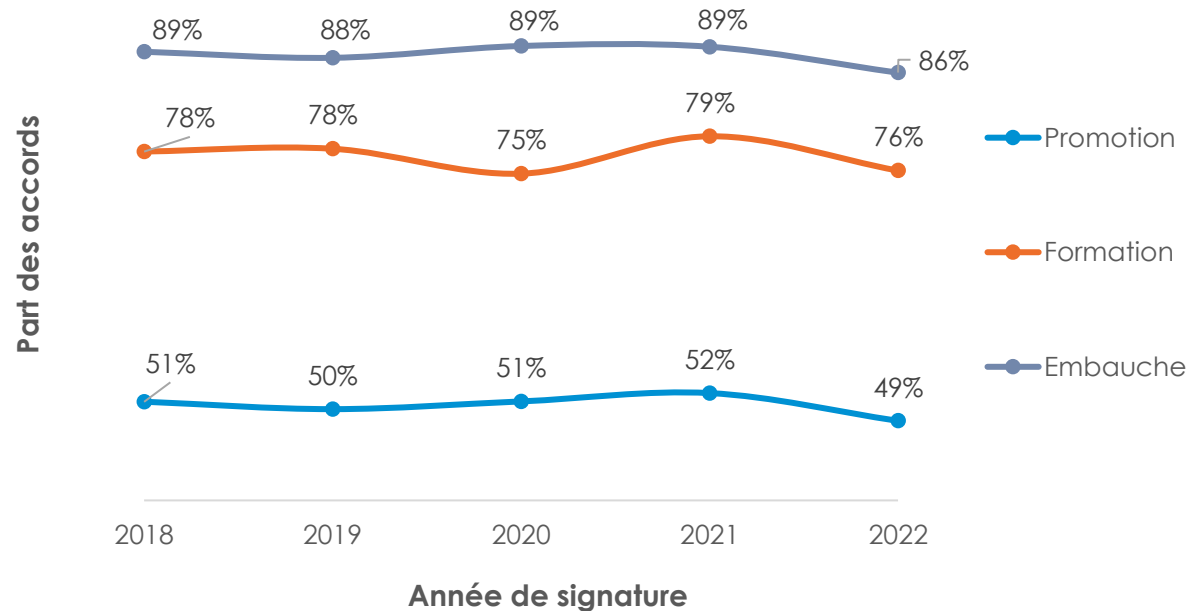
Part des accords par domaine de négociation traité





Les proportions d'accords traitant des domaines promotion, formation et embauche est en léger recul depuis 2018...

Répartition des accords par année, selon que les domaines de négociation fassent mention de la promotion, de la formation ou des embauches

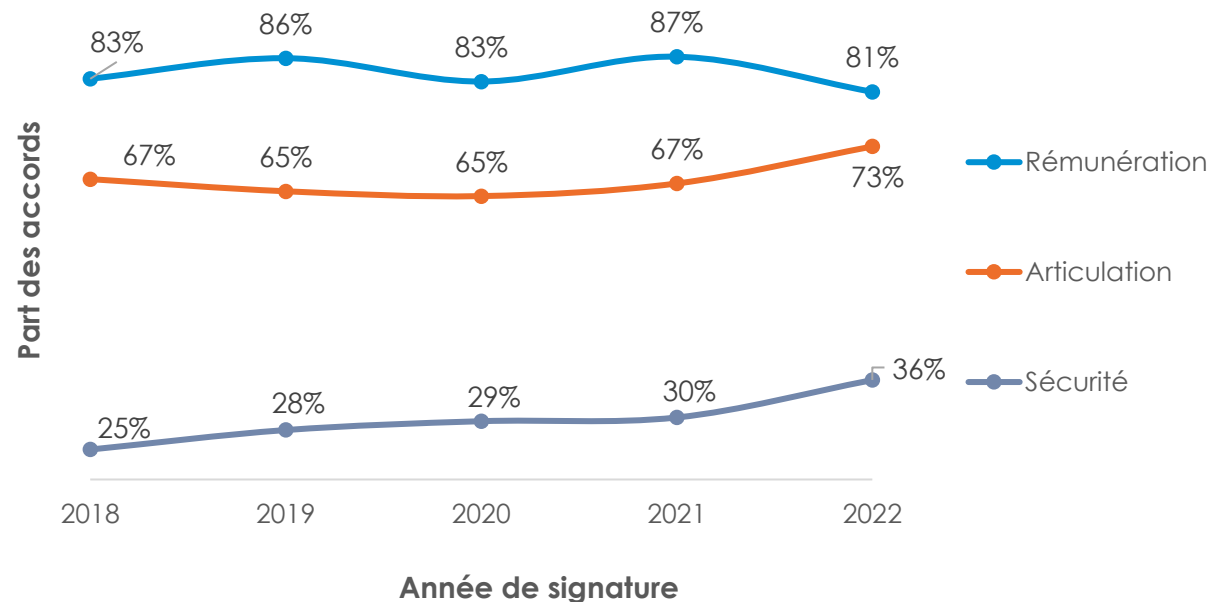


» La proportion d'accords traitant des domaines **promotion, formation** et **embauche** est en **léger recul**.



A l'inverse, deux domaines sont en forte progression : l'articulation des temps de vie et la sécurité au travail

Répartition des accords par année, selon que les domaines de négociation fassent mention de la rémunération, de l'articulation des temps ou de la sécurité au travail



» Les domaines de **l'articulation des temps de vie** et de la **sécurité** au travail **progressent** de façon marquée.



Zoom sur les domaines traités conjointement dans les accords

Les **paire**s de domaines les plus souvent traités ensemble

- 1 Embauche et Rémunération
79% des accords
- 2 Formation et Embauche
74% des accords
- 3 Formation et Rémunération
72% des accords

Les **triplets** de domaines les plus souvent traités ensemble

- 1 Formation, Embauche et Rémunération
69% des accords
- 2 Articulation, Embauche et Rémunération
59% des accords
- 3 QVCT, Embauche et Rémunération
57% des accords

Quatre domaines sont traités ensemble dans un accord sur deux

- 1 Articulation, Formation, Embauche et Rémunération
52% des accords
- 2 Formation, QVCT, Embauche et Rémunération
51% des accords



En moyenne, un nombre de domaine traité dans les accords dépasse largement l'obligation légale dans les PME...

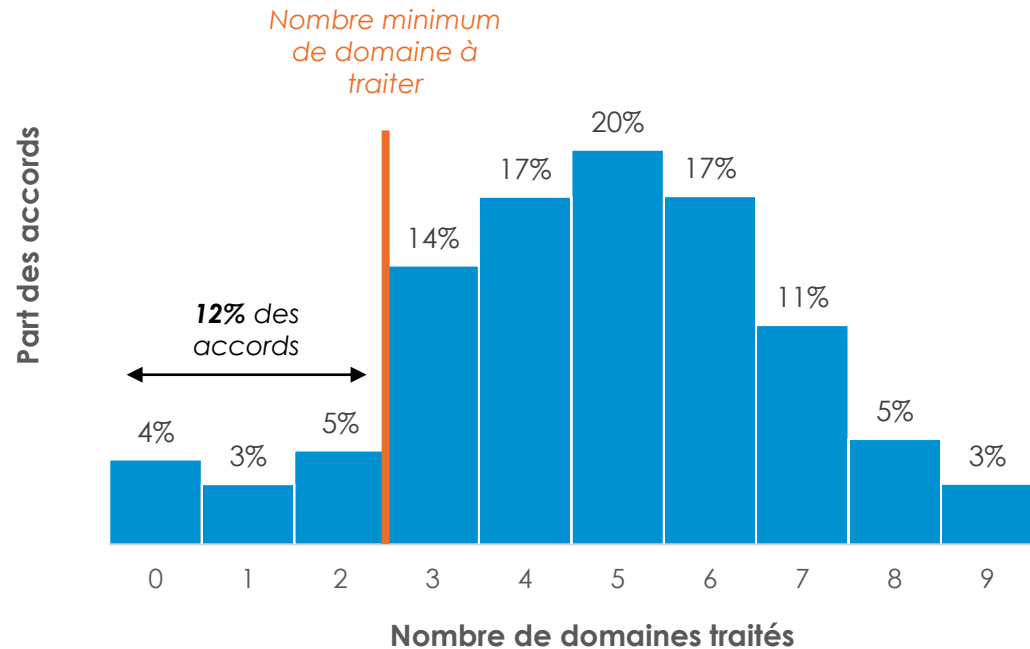
» Les **PME** sont tenues de traiter dans leurs accords **au moins 3** domaines parmi les 9 proposés par le législateur.

» **88%** d'entre elles **respectent** cette obligation.

» Elles sont **56%** à en aborder **5 ou plus**.

Ventilation des accords par nombre de domaines traités

Petites et moyennes entreprises





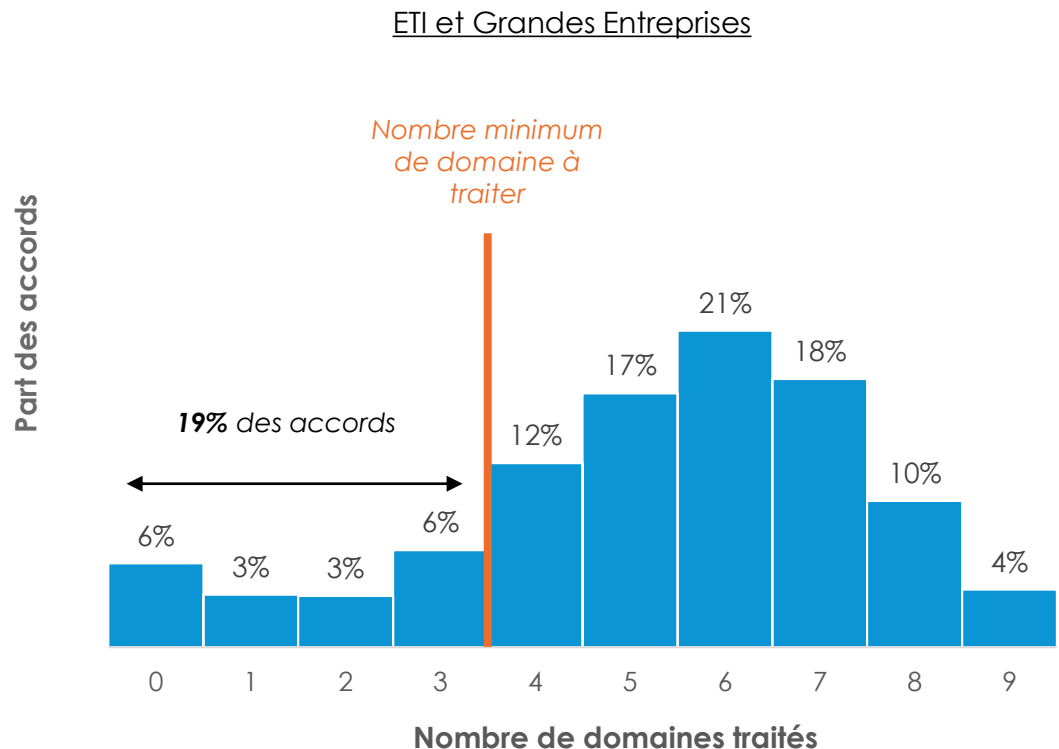
... comme dans les ETI et Grandes Entreprises

» Les ETI et grandes entreprises sont tenues de traiter dans leurs accords **au moins 4 domaines** parmi les 9 proposés par le législateur.

» 81% d'entre elles **respectent** cette obligation.

» Elles sont **53%** à en aborder **6 ou plus**.

Ventilation des accords par nombre de domaines traités





6. Dispositions associées à chaque domaine



Rémunération | Moins de 15% des accords intègrent une enveloppe de compensation des écarts de rémunération

85 %

des accords traitent du domaine de la **rémunération**.
Seule une partie d'entre eux fait spécifiquement mention de dispositions chiffrées pour réduire les inégalités de salaire :

74% indiquent des actions visant à **réduire directement** les écarts de salaire

seulement **13%** font mention d'**enveloppe** de compensation



Promotion | Une grande variété de dispositions sur le sujet de la promotion, dont plusieurs peuvent s'appuyer sur des objectifs chiffrés

51 %

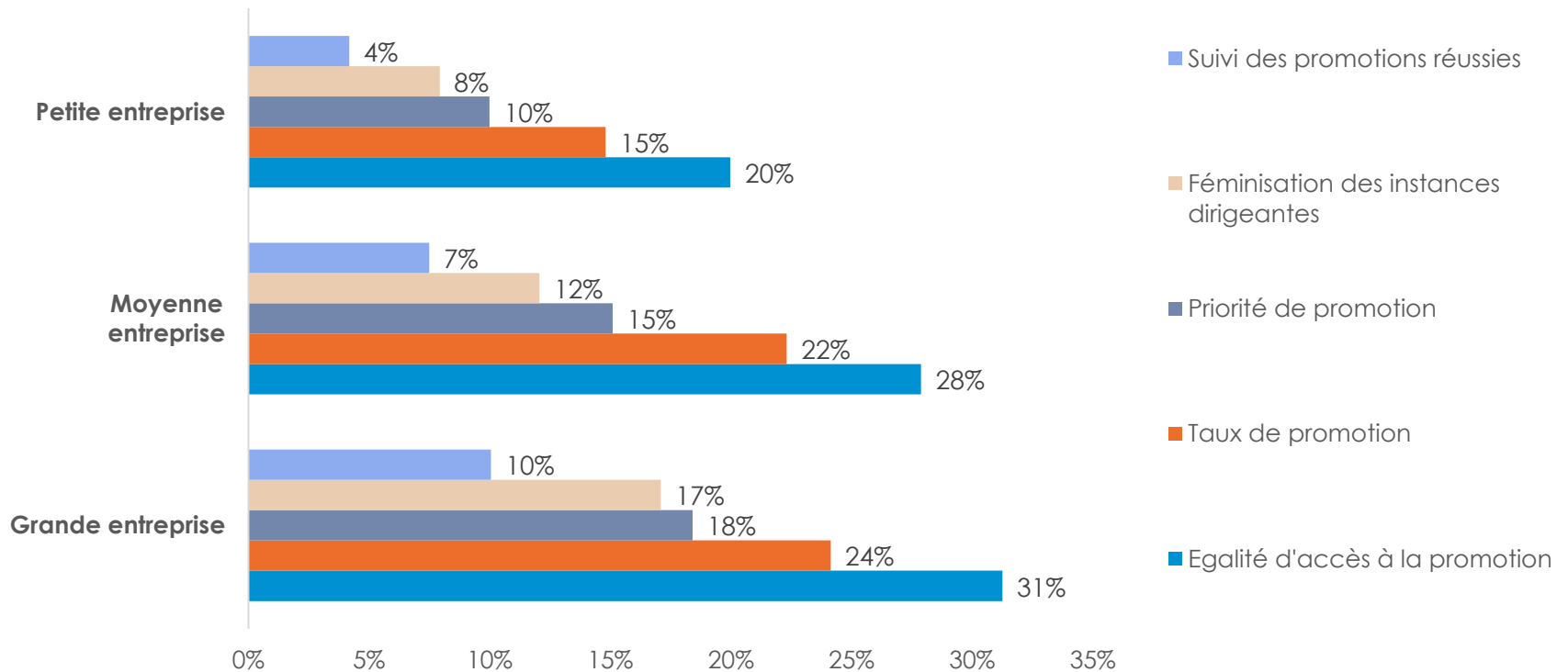
des accords traitent du domaine de la **promotion**. Une partie d'entre eux fait spécifiquement mention de dispositions pour limiter les écarts Femme-Homme :

- 31%** indiquent des dispositions visant à **favoriser l'égalité d'accès à la promotion**
- 23%** agissent sur les **taux de promotions entre FH**
- 15%** mettent la **priorité sur les promotions** des femmes
- 12%** mentionnent la féminisation des **instances dirigeantes**
- 7%** mesurent le taux de **promotions réussies**



Promotion | Les grandes entreprises prévoient plus souvent des dispositions en faveur de la promotion des femmes

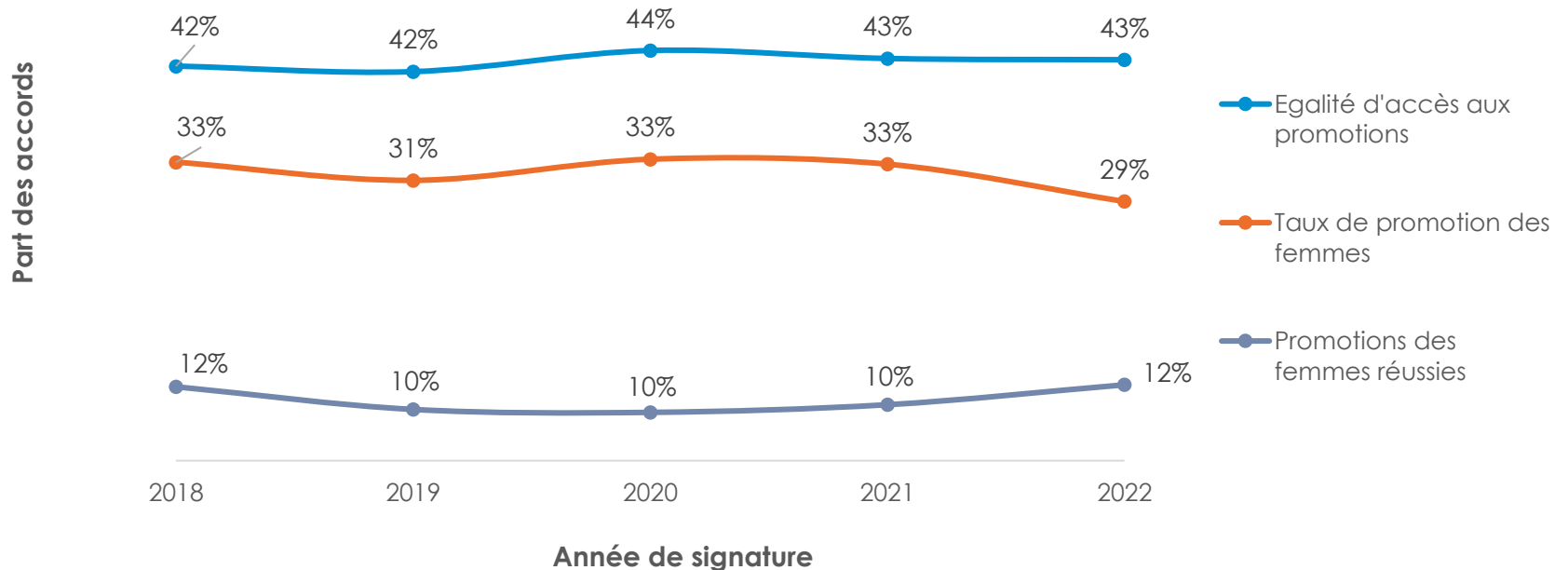
% d'accords par typologie de dispositions relatives à la promotion en fonction de la taille de l'entreprise





Promotion | Les dispositions visant à mesurer le taux de promotion des femmes sont en recul depuis 2018

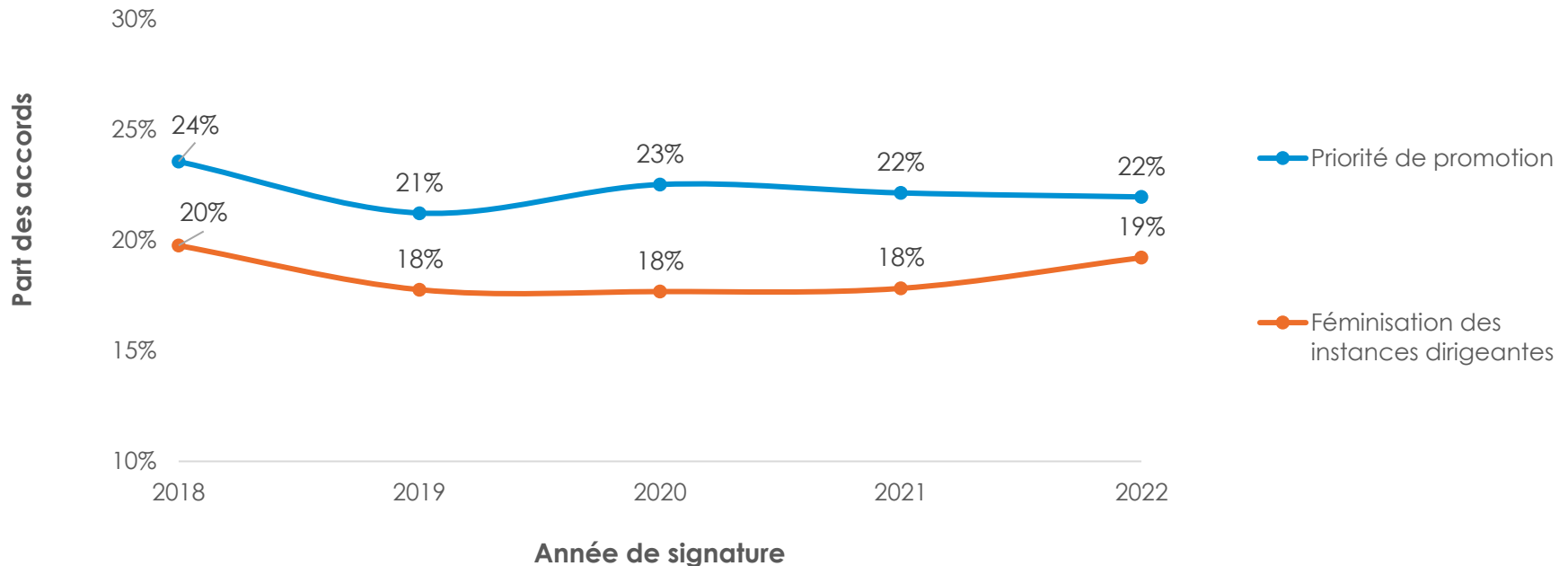
Evolution du % d'accords contenant des dispositions relatives à l'égalité d'accès aux promotions à un taux de promotions des femmes ou de mesure des promotions réussies





Promotion | De même, les actions pour donner la priorité de promotion aux femmes et favoriser la féminisation des instances dirigeantes s'inscrivent en légère baisse

Evolution du % d'accords contenant des dispositions relatives à la féminisation des instances dirigeantes et à la priorité de promotion





Articulation des temps de vie | Deux accords sur trois mentionnent l'articulation des temps, principalement pour favoriser l'équilibre dans la vie quotidienne

66 %

des accords indiquent travailler sur les **articulations des temps**. Une partie d'entre eux fait spécifiquement mention d'actions pour limiter les différences Femme-Homme :

53% travaillent sur une meilleure **organisation des temps**

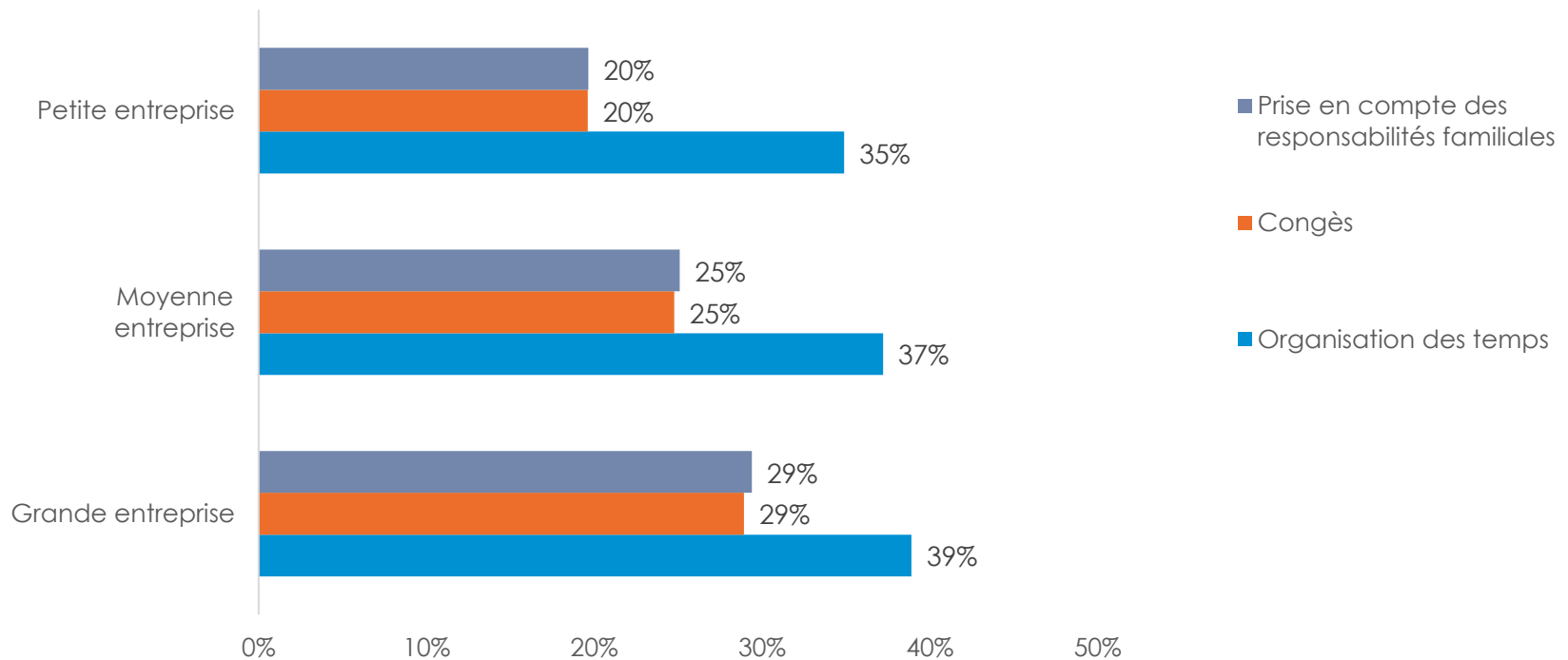
30% prennent en compte les **responsabilités familiales**

28% évoquent les périodes de **congés**



Articulation des temps de vie | Les grandes entreprises s'engagent légèrement plus dans l'articulation des temps que les petites

% d'accords par typologie de dispositions relatives à l'articulation des temps en fonction de la taille de l'entreprise





Formation | Les dispositions relatives à la formation poursuivent des objectifs de nature très variées

78 %

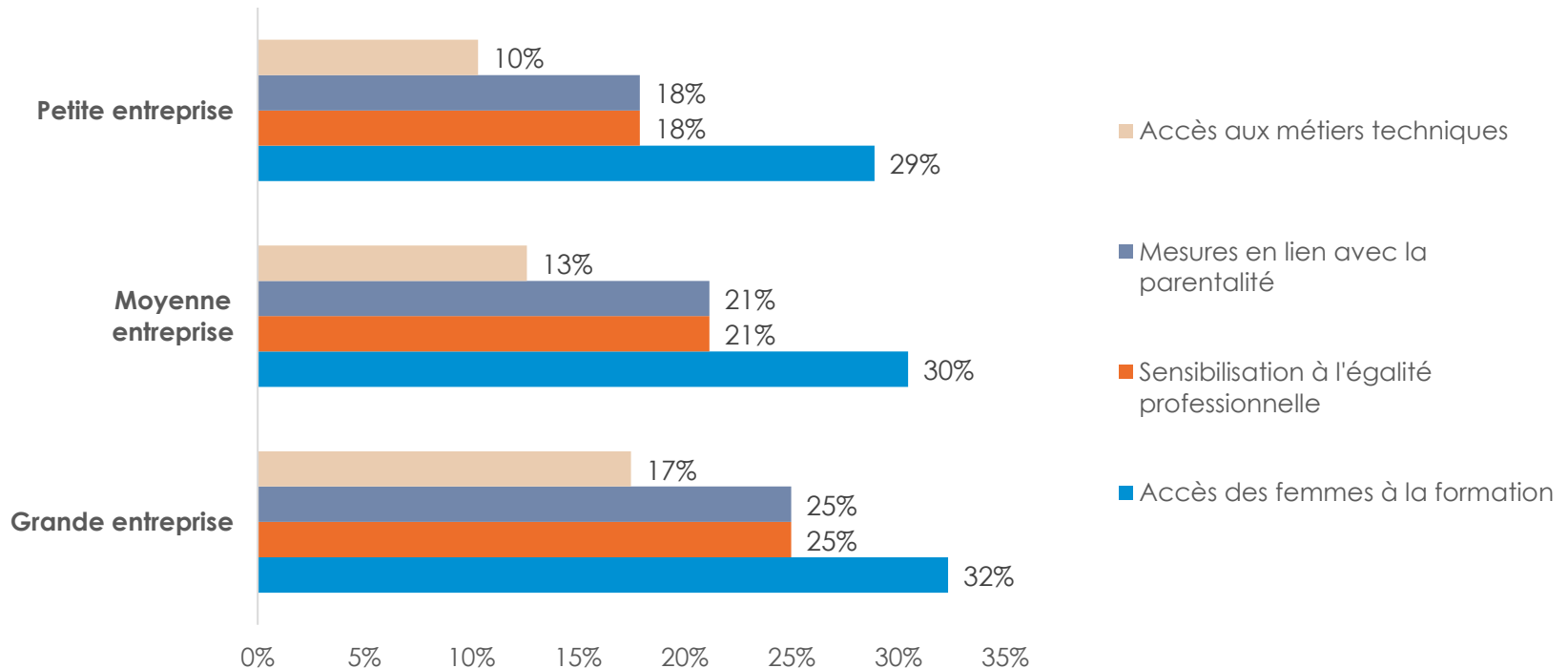
des accords abordent le domaine de la **formation**.

- 38%** Prévoient des dispositions visant à **favoriser l'accès à la formation** des femmes
- 29%** mettent en place des actions de **sensibilisation à l'égalité professionnelle**
- 24%** mentionnent la **parentalité**
- 18%** visent à favoriser l'accès aux **métiers techniques**



Formation | 17% des accords dans les grandes entreprises prévoient des dispositions relatives à l'accès des femmes aux métiers techniques

Dispositions relatives à la formation par taille d'entreprise





Annexe 1

Profils type de entreprises signataires



Profils type des entreprises ayant signé, ou non, un accord collectif sur l'égalité professionnelle

Entreprise **non-signataire** d'un accord



Taille : Petite ou moyenne entreprise (1,64 fois plus susceptible de **ne pas** avoir d'accord)



Secteur d'activité : Hébergement et Restauration (5 fois) ou Construction (3 fois plus susceptible)



Index FH : Index égalité FH plus faible, progression annuelle de l'index plus faible

Entreprise **signataire** d'un accord



Taille : Grande entreprise (53 fois plus susceptible d'avoir un accord)



Secteur d'activité : Industrie (3,9 fois plus susceptible) ou Enseignement, santé humaine et action sociale (3,6 fois plus susceptible)



Index FH : Index égalité FH plus élevé, progression annuelle de l'index plus forte



Profil type des entreprises mentionnant l'égalité salariale dans le titre de leurs accords collectifs sont principalement des petites ou moyennes entreprises

Entreprise **ne mentionnant pas** l'égalité salariale dans les thématiques



Taille : Grandes entreprises (94 des accords des grandes entreprises)



Secteur d'activité : Information et communication (96%) ou activités financières (95%)



Index FH : Pas d'impact spécifique

Entreprise **mentionnant** l'égalité salariale dans les thématiques



Taille : Petite ou moyenne entreprise (10% des accords ont « égalité salariale » dans leur titre)



Secteur d'activité : Hébergement et Restauration ou Transport (15% des accords)



Index FH : Inférieur à 75 (14% plus susceptible)



Profil type des entreprises indiquant traiter la QVCT dans les accords collectifs

Entreprise **ne mentionnant pas** la QVCT dans les thématiques



Taille : Petite entreprise (3% moins susceptible)



Année de signature : 2017-2018

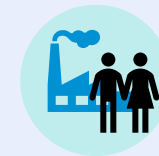


Secteur d'activité : Industrie (3% moins susceptible)



Index FH : 36.4 en moyenne avant la signature et une progression de 0.05 sur l'année

Entreprise **mentionnant** la QVCT dans les thématiques



Taille : +250 salariés (3% plus susceptible)



Année de signature : 2019+



Secteur d'activité : Information, communication, Hébergement, Restauration (10% plus susceptible)



Index FH : 36.1 en moyenne avant la signature et une progression de 0.23 sur l'année



Profil type des entreprises intégrant le sujet de « non-discrimination » dans l'accord égalité professionnelle

Entreprise **ne mentionnant pas** la non-discrimination dans les thèmes



Taille : Petite entreprise (2% moins susceptible)

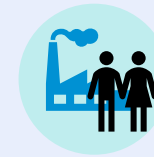


Secteur d'activité : Industrie (5% moins susceptible)



Index FH : 36.4 en moyenne avant la signature et une progression de 0.05 sur l'année

Entreprise **mentionnant** la non-discrimination dans les thématiques



Taille : +250 salariés (2% plus susceptible)



Secteur d'activité : Information, communication, Hébergement, Restauration (12% plus susceptible)



Index FH : 36.1 en moyenne avant la signature et une progression de 0.24 sur l'année



Profil type des entreprises respectant ou non l'obligation légale en matière de nombre de domaines couvert par l'accord

Entreprise **mentionnant moins** de domaines que ses obligations légales



Taille : +1000 salariés (5% moins susceptibles)



Secteur d'activité : Pas d'impact spécifique



Index FH : 85.7 en moyenne avant la signature et une progression de 1.9 sur l'année

Entreprise **mentionnant plus ou autant** de domaines que légalement



Taille : -250 salariés (5% plus susceptibles)



Secteur d'activité : Pas d'impact spécifique



Index FH : 85.6 en moyenne avant la signature et une progression de 1.3 sur l'année



Annexe 2

Détail des sources de l'étude



Source des données complémentaires utilisées dans l'analyse

Secteur d'activité

Activités	Nombre d'entreprise
Activités financières et d'assurance	157,076
Activités scientifiques et techniques	458,254
Transports et entreposage	85,242
Industrie	183,558
Information et communication	117,891
Autres activités de services aux ménages	118,539
Enseignement, santé humaine et action sociale	97,292
Hébergement et restauration	223,619
Commerces	529,803
Construction	369,764
Activités immobilières	168,842

Source : <http://statapprendre.education.fr/insee/entreprise/s/qui/quiactivite.htm>

Syndicats

Syndicats	Représentativité	Suffrage
CFDT	31%	27%
CGT	27%	23%
FO	18%	15%
CFE-CGC	14%	12%
CFTC	11%	9,5%
UNSA	-	6,0%
Solidaires	-	3,7%

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-de-l-audience-et-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017>

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/les-resultats-de-l-index-de-l-egalite-professionnelle-2022>

Taille d'entreprise

Taille	Nombre	Employés
PME (50 à 250)	139,941	4,235,000
ME (250 à 1000)	5,753	3,657,000
GE (1000+)	287	4,259,000

Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303564?somme=3353488#titre-bloc-3>

Index égalité Femme Homme

Année	Valeur moyenne	Progression annuelle
2019	82,9	-
2020	84	1,1
2021	85	1
2022	86	1



Thématiques Légifrance (1/2)

Thèmes	Thématiques	Nombre d'accords	% des accords
Salaire	Egalité salariale F H	9993	76%
	Evolution des salaires (augmentation, gel, diminution)	469	4%
	Système de rémunération (autres qu'évolution)	114	1%
QVCT	QVT, conciliation vie personnelle vie professionnelle	6988	53%
	Droit à la déconnexion et outils numériques	463	4%
	Autres dispositions durée et aménagement du temps	166	1%
	Télétravail	144	1%
	Travail à temps partiel	126	1%
	Aménagement du temps de travail (modulation, annulation)	94	1%
	Autres dispositions de conditions de travail (CHS...)	91	1%
Discrimination	Non discrimination - Diversité	6625	50%
Formation	Formation professionnelle	525	4%



Thématiques Légifrance – Autres (2/2)

Thèmes	Thématiques	Nombre d'accords	% des accords
Autres	Autres dispositions Egalité professionnelle	9929	75%
	Travailleurs handicapés	271	2%
	Evolution des primes	196	1%
	Droit syndical, IRP, expression des salariés	171	1%
	Autres dispositions emploi	167	1%
	Système de prime (autre qu'évolution)	164	1%
	Couverture complémentaire santé - maladie	118	1%
	Dispositifs don de jour et jour de solidarité	110	1%
	Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	98	1%
	Indemnités (dont kilométrique)	94	1%
	Prévoyance collective, autre que santé maladie	87	1%
	Pénibilité du travail (1% pénibilité, prévention)	74	1%
	Calendrier des négociations	65	0%
	Classifications	65	0%
	Stress, risques psycho-sociaux	64	0%
	Durée collective du temps de travail	62	0%
	Intéressement	51	0%
	Reprise des données	44	0%
	Mobilité (géographique, professionnelle - promotion)	43	0%
	GPEC	40	0%

Thèmes	Thématiques	Nombre d'accords	% des accords
Autres	Heures supplémentaires (contingent, majoration)	39	0%
	Mesures d'âge (seniors, contrat de génération)	33	0%
	Compte épargne temps	32	0%
	Forfaits (en heures, en jours)	31	0%
	Participation	30	0%
	Travail de nuit	28	0%
	Travail du dimanche	27	0%
	PERCO et PERCOI	25	0%
	Accords de méthode (pénibilité)	21	0%
	PEE ou PEG	15	0%
	Retraite complémentaire - supplémentaire	7	0%
	Supplément d'intéressement	6	0%
	Accords de méthode (PSE)	6	0%
	Prime de partage des profits	5	0%
	Distribution d'actions gratuites	5	0%
	PEI	4	0%
	Commissions paritaires	4	0%
	Performance collective (accord de compétitivité)	3	0%
	Rupture conventionnelle collective	3	0%
	Elections professionnelles, prorogations de mandat	3	0%
	Supplément de participation	2	0%
	Fin de conflit	1	0%



Auteurs de l'étude

Cette étude a été permise grâce au travail conjoint d'experts du dialogue social, de l'égalité professionnelle et de la datascience sous la direction d'**Isabelle Nicolas**, Directrice Opérationnelle de Sextant Expertise; et de **Sébastien Vernède**, Associé RH & Transformation de Sia Partners.

Nous tenons à remercier chaleureusement l'ensemble des contributeurs

Pour Sextant Expertise

Julie Ratel responsable de la communication

Olivier Kuhn consultant sénior, Responsable de filière Pôle social

Eve Lecherbonnier consultante social et RH

Léa Jami consultante social et RH

Meriem Alouani consultante santé et conditions de travail

Pour Sia Partners

Angélique Petel Senior Manager stratégie sociale

Hermine de la Giraudière consultante sénior RH

Romain Bignotti datascientist

Mathias Ullern consultant RH

Charlotte Clevy consultante RH

Nous contacter

Paris

01 40 26 47 38

Nantes

02 72 24 26 19

Lyon

04 27 86 15 62

Bordeaux

05 87 48 00 79

Aix-en-Provence

04 84 49 22 76



Infos@sextant-expertise.fr

www.sextant-expertise.fr

L'EXPERT CSE

QUI FAIT BOUGER LES LIGNES