



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction régionale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités  
du Grand Est**

Pôle Politique du Travail

## **CAHIER DES CHARGES :**

### **«Réduction des inégalités professionnelles en Grand Est et promotion du dialogue social sur l'égalité professionnelle»**

#### **Contexte**

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le président de la République, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue l'une des politiques publiques prioritaires. A ce titre, les services déconcentrés du ministère du travail mettent en œuvre les orientations générales d'actions en faveur de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations notamment liées au genre.

La moitié des travailleurs sont aujourd'hui des travailleuses. Plus particulièrement, en région Grand Est, les femmes représentaient 51 % de la population en 2020.

Les femmes sont plus diplômées que les hommes, tout particulièrement les plus jeunes. Elles sont néanmoins moins souvent en emploi (61 % contre 68 %), et une femme sur cinq travaille à temps partiel. Le recours au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants, alors qu'il reste très faible chez les hommes quelle que soit la composition familiale.

En décembre 2024, une étude de l'INSEE, reprise en annexe, a démontré la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes en région Grand Est. En effet, malgré une réduction des inégalités, les écarts de salaires entre femmes et hommes restent élevés et sont plus importants dans notre région qu'au plan national. Les femmes perçoivent un salaire net inférieur de 22% à celui des hommes. À temps de travail équivalent, leur salaire est 16 % plus bas que celui de leurs homologues masculins, et elles sont moins bien rémunérées à catégorie sociale identique. Cette différence est plus prononcée parmi les cadres que parmi les catégories socioprofessionnelles moins qualifiées. Les inégalités augmentent avec l'âge, et plus fortement à partir de 60 ans. Les inégalités sont plus marquées dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et dans les secteurs d'activités où les salaires sont les plus élevés.

Les différences de caractéristiques des postes occupés, et en particulier la surreprésentation des femmes dans les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées, n'expliquent qu'en partie les écarts de salaires entre les deux sexes.

Mieux appréhender les conditions d'emploi des femmes et leurs impacts en matière d'égalité professionnelle est indispensable pour déployer des actions efficaces et bénéfiques au sein des branches professionnelles et des entreprises concernées.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a organisé le passage d'une obligation de moyens pour l'égalité salariale à une obligation de résultats, notamment à travers la mise en place, pour les entreprises de plus de 50 salariés, d'une obligation de déclarer au 1<sup>er</sup> mars de chaque année une note sur 100 dénommée Index, mesurant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Au 30 avril 2026, 91,5% des entreprises concernées en Grand Est ont publié leur note, confirmant l'augmentation continue constatée depuis plusieurs années. La note moyenne déclarée par les entreprises est de 88/100 en 2026. Elle a augmenté de 4 points depuis 2020 (84/100). Cependant, force est de constater que le dispositif actuel est insuffisant pour faire progresser de manière significative les indicateurs pointés par l'étude INSEE précitée.

La transposition à venir de la directive européenne du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations, pourra permettre de renforcer l'ambition sur le sujet.

En outre, la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dite « loi Rixain », impose des quotas dans les postes de direction des grandes entreprises à horizon 2029 : 40 % de femmes cadres dirigeantes, sous peine de pénalités financières pour les entreprises.

Les ordonnances portant sur le renforcement du dialogue social ont réformé en profondeur le droit du travail en plaçant au cœur des nouveaux modes de régulation des relations professionnelles d'ordre conventionnel construit par les partenaires sociaux et les acteurs de l'entreprise. Cependant, les accords collectifs conclus sur cette thématique ne reprennent souvent que les obligations légales en la matière, sans véritable plan d'action associé. Quelques exemples d'accords conclus sont pourtant riches d'enseignement et porteurs de bonnes pratiques.

Dans ce contexte, les services de l'administration du travail souhaitent pouvoir soutenir et accompagner les initiatives permettant d'agir sur la réduction des inégalités professionnelles via :

- le développement de négociations collectives concourant la réduction des inégalités professionnelles incluant l'analyse des accords existants et la promotion des bonnes pratiques ;
- la mise en place d'actions de sensibilisation sur la thématique.

Sur la base des diagnostics opérés et du contexte précité, il est attendu du porteur retenu des propositions d'actions concrètes, opérationnelles et ciblées qui pourraient être déployées en région Grand Est en 2027.

Le programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail » a pour objectif l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés au moyen de plusieurs leviers : la qualité du droit, sa diffusion et le contrôle de sa mise en œuvre, le conseil et l'appui au dialogue social. A ce titre, la DREETS Grand Est souhaite accompagner les entreprises et les branches pour qu'elles progressent en matière de de réduction des inégalités professionnelles auxquels sont exposés les femmes, et concluent des accords collectifs concourant à la santé à cet objectif.

## Objectif

Accompagner les entreprises et les branches professionnelles ciblées dans l'étude de l'INSEE dans la prise en compte et l'auto-diagnostic sur l'égalité professionnelle, ainsi que dans l'élaboration d'accords collectifs visant à améliorer l'égalité professionnelle, notamment la réduction des inégalités salariales et l'amélioration de l'accès des femmes à l'encadrement supérieur.

Le porteur de projet devra proposer a minima dix actions permettant notamment (non exclusif) :

- le développement de négociations collectives concourant la réduction des inégalités professionnelles incluant l'analyse des accords existants et la promotion des bonnes pratiques ;
- la mise en place d'actions de sensibilisation sur la thématique,
- la mise en œuvre de projets sectoriel ou territoriaux permettant l'amélioration effective de l'égalité professionnelle.

## Bénéficiaires

Toutes les structures employeuses de droit privé.

## Critères d'éligibilité et de sélection du porteur de projet

### Champs d'action :

Les projets entrant dans le cadre de la thématique ci-dessous et visant les objectifs présentés sont susceptibles d'être éligibles aux financements du budget opérationnel de programme 111 pour l'année 2026.

Dans ce cadre, sont éligibles tous les dossiers qui proposent des actions concrètes, ciblées et opérationnelles visant à réduire les inégalités professionnelles en région Grand Est.

Ces actions devront être ciblées en fonction du diagnostic territorial et socio-professionnel de l'INSEE.

Les propositions doivent prévoir :

- une description détaillée de l'action
- les acteurs à associer
- les modalités de déploiement de l'action
- la définition de critères et indicateurs d'évaluation.
- un calendrier de réalisation

Les propositions d'actions devront également respecter les principes suivants :

- Privilégier les approches partenariales et paritaires ;
- Proposer une approche collective ou individualisée permettant de fédérer et de mobiliser les entreprises ou secteurs professionnels bénéficiaires ;
- Favoriser le développement d'actions concrètes, adossées à des indicateurs de résultats et à un dispositif d'évaluation pré-définis.

**Ces propositions d'actions sont entendues comme un outil d'aide à la décision de l'acteur public en vue d'une déclinaison effective sur l'année 2027.**

## Modalités de réalisation/Financement

Le paiement sera effectué en deux versements, le premier sous forme d'avance après notification de la décision de financement et le solde après contrôle de service fait sur présentation d'un rapport finalisé de l'action et sur justification des dépenses éligibles. Le montant de l'avance sera défini lors du conventionnement avec le porteur de projet. Le bilan, entendu comme les propositions d'actions détaillées, est attendu au plus tard pour le 11 décembre 2026.

## Pièces constitutives du dossier de candidature

Les dossiers de candidature seront constitués des pièces suivantes :

- une réponse motivée à l'appel à projet détaillant l'expérience du porteur sur l'élaboration d'un plan d'actions, l'égalité professionnelle et sa connaissance des enjeux et acteurs du monde socio-économique ;
- le budget envisagé,
- un relevé d'identité bancaire de la structure,
- les statuts de la structure, le numéro de Siret,
- une liste des membres du conseil d'administration, le cas échéant,
- les comptes de la structure en date de N-1 et un prévisionnel de l'année N,
- un pouvoir de délégation de signature le cas échéant.

La réponse à l'appel à projets est à adresser au plus tard le 17 juillet 2026 à :

DREETS Grand Est  
Pôle politique du travail  
6 rue G. A. Hirn  
67085 STRASBOURG CEDEX

Ou par courriel à l'adresse suivante : [dreets.ge-polet@dreets.gouv.fr](mailto:dreets.ge-polet@dreets.gouv.fr)

Le porteur de projet sélectionné fera l'objet d'une notification par la DREETS.