



Dossier de presse

Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises 16 juin 2006

- Communiqué de presse commun -Secrétariat d'Etat chargé de la solidarité- ORSE
- Intervention de Jean-Paul le Divenah, directeur de cabinet de Valérie Létard, Secrétaire d'Etat chargé de la solidarité
- Intervention d'Elisabeth Tomé- Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité
- Intervention de Daniel Lebègue, Président de l'ORSE
- Synthèse des interventions des entreprises

Anne de Ravaran, Thales
 Philippe Dorge, PSA Peugeot Citroën,
 Béatrice Verger, SNCF
 Elisabeth Karako, BNP Paribas
 Jean-Michel Chalard, Alstom transport
 Catherine Belotti, Schneider Electric
 Bernard Pinson, Sanofi-Aventis

Communiqué de presse

Le Secrétariat d'Etat chargé de la Solidarité et l'ORSE rendent public un guide sur les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Paris, le 16 juin 2009

Le Secrétariat d'Etat chargé de la Solidarité et l'ORSE ont rendu public aujourd'hui au cours d'une conférence de presse, le répertoire sur les « pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises ».

Accompagner les entreprises dans leurs négociations en faveur de l'égalité professionnelle, tel est l'objet de ce guide pratique. Constitué de 22 fiches, ce répertoire aborde des thématiques très concrètes de l'égalité professionnelle comme la mixité des métiers, l'accès des femmes à des postes de responsabilité, les plans d'action pour la résorption des écarts de rémunération...

Ce guide témoigne des engagements que peuvent prendre les entreprises en s'inspirant des accords d'entreprise et de branche (environ 200) référencés et mis en ligne sur le site www.egaliteprofessionnelle.org mais aussi des nombreuses bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle d'une trentaine d'entreprises.

Il aborde également plus largement les questions sociétales auxquelles les entreprises sont confrontées (le poids des représentations culturelles et des stéréotypes, l'aspiration des salariés à trouver un meilleur équilibre entre travail et vie privée, les enjeux de pénibilité, la segmentation des métiers et des fonctions entre les hommes et les femmes, les discriminations indirectes ...)

Ce répertoire réalisé par l'ORSE avec le soutien du secrétariat d'Etat chargé de la solidarité et du Fonds Social Européen, a bénéficié de la participation active :

- des grandes entreprises les plus engagées sur les questions d'égalité
- des 5 confédérations syndicales (CCFD, CFTC, CGT-FO, CFE.CGC, CGT)
- du Service des droits des femmes et de l'égalité (SDFE)

Il sera disponible :

- en version papier avec un tirage de 20.000 exemplaires
- en version électronique sur le site www.egaliteprofessionnelle.org

PJ: Quelques Thèmes traités dans le guide:

Le Rapport sur la Situation Comparée

Les enjeux de l'égalité professionnelle dans les PME

Le dialogue social international

Les outils de mise en œuvre et de contrôle d'une politique d'égalité professionnelle

Les outils de recrutement

La mixité des métiers

Les plans d'action pour la résorption des écarts de rémunération

L'aménagement et l'organisation du temps de travail

Les conditions de travail

La mobilité fonctionnelle et géographique

L'équilibre travail/vie familiale

L'accès des femmes à des postes de responsabilité

La valorisation des réseaux de femmes et de promotion de la mixité

**Intervention de Jean-Paul Le Divenah, directeur de cabinet de Valérie LETARD,
secrétaire d'Etat chargée de la Solidarité.**

Monsieur le Président de l'ORSE,
Madame la Chef de service du SDFE,
Mesdames, Monsieur,

C'est avec grand plaisir que je vous accueille aujourd'hui au nom de Valérie Létard, au secrétariat d'Etat chargé de la solidarité pour la présentation du nouveau répertoire sur les « Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises », réalisé par l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises, en partenariat avec le Service des droits des femmes et de l'égalité, les confédérations syndicales et une trentaine d'entreprises particulièrement engagées dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Je tiens à rendre hommage à l'action de votre Observatoire, Monsieur le président, qui œuvre à la mise en place de nouvelles règles de gouvernance au sein des entreprises, qui intègrent les sujets éthiques, environnementaux, sociaux et citoyens.

Cette rencontre me donne l'occasion de vous dire que la question de l'égalité professionnelle, qui tient une large place dans vos travaux, est au cœur de l'action conduite par Valérie LETARD en faveur des droits des femmes.

La secrétaire d'Etat est très engagée aux côtés des entreprises qui mettent en œuvre l'égalité hommes-femmes sur le terrain :

Valérie LETARD a ainsi remis le 15 avril dernier, aux côtés de Brice HORTEFEUX, à une trentaine d'entreprises le label égalité pour récompenser leur politique volontariste en matière d'égalité.

Par ailleurs, pour aider concrètement les petites entreprises à repérer et agir en faveur de la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, le ministère du Travail et notre secrétariat d'Etat lancent aujourd'hui avec la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse une expérimentation destinée aux établissements de moins de 50 salariés. Grâce aux données fournies dans la déclaration annuelle de données sociales, la CNAV fournira aux établissements de moins de 50 salariés qui le souhaitent un diagnostic de situation comparée de leurs salariés.

Ce diagnostic se présentera sous forme de tableau anonyme où seront recensés par sexe les effectifs, le nombre d'embauches, les types de contrats, la durée de travail, les rémunérations. Ce seront autant d'indicateurs pertinents qui permettront à ces établissements d'engager les actions visant à réduire les inégalités repérées.

S'inspirer de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle est la raison de notre rencontre d'aujourd'hui. Les 22 fiches du nouveau répertoire sur les « Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises » sont illustrées d'initiatives concrètes.

Je tiens à remercier dès maintenant les intervenants qui vont nous faire partager tout à l'heure l'expérience de leur entreprise dans ce domaine.

C'est dans le même esprit que Valérie LETARD s'est rendue en SUEDE pour un voyage d'étude il y a une dizaine de jours.

Parmi toutes les initiatives suédoises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, le projet « Styrelsekraft » conduit par l'une des plus grandes entreprises suédoises, a tout particulièrement retenu son attention. Il consistait à sélectionner 200 femmes sur 10 000 candidatures afin de promouvoir l'entrée de ces dernières dans les conseils d'administration, grâce à un programme solide de formation incluant tutorat, stages de mise à niveau et travail de réseaux.

Sans recourir au système des quotas, la SUEDE compte 20% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises privées contre 9% seulement en FRANCE. Voilà un exemple qui pourrait nous inspirer en matière d'égalité professionnelle.

Pour autant nous ne nous limitons pas à une politique uniquement incitative :

Valérie LETARD et Brice HORTEFEUX, ont confié à l'inspection générale des affaires sociales une mission préparatoire sur l'égalité professionnelle, qui sera un des thèmes majeurs de la concertation demandée par le Président de la République avec les partenaires sociaux à l'automne 2009.

Cette mission conduite par Brigitte GRESY, inspectrice générale, qui est parmi nous aujourd'hui rendra ses conclusions d'ici quelques semaines.

Celles-ci porteront sur :

- la mise en œuvre de l'égalité professionnelle,
- l'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes,
- la représentation équilibrée des femmes dans les instances de gouvernance des entreprises,

En parallèle, les résultats d'un sondage effectué par l'institut LH2 sur la satisfaction des femmes exerçant des fonctions de responsabilité, tant au regard de leur situation personnelle que de leur perception des politiques d'égalité conduites dans les entreprises ou au sein de l'administration, seront présentés. Ce sondage à grande échelle, réalisé à l'initiative des réseaux de femmes, constituera un véritable baromètre de confiance des femmes exerçant des responsabilités.

Riche de ces nouveaux enseignements sur l'égalité professionnelle, la concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux de l'automne prochain n'en sera que plus fructueuse.

Intervention d'Elisabeth Tomé- Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité

Je suis particulièrement heureuse d'être là aujourd'hui et de participer avec vous au lancement de ce répertoire sur les bonnes pratiques de l'égalité professionnelle en entreprise. C'est ma première manifestation publique en tant que chef du service des droits des femmes et de l'égalité et elle symbolise tout à fait le sens de mon engagement pour servir la priorité absolue qu'affiche le Président de la République de mettre en œuvre l'égalité salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises.

Il est particulièrement emblématique que le Secrétariat d'Etat à la Solidarité, où j'étais il n'y a encore pas très longtemps comme directrice adjointe de cabinet à tes côtés cher Jean-Paul, accueille aujourd'hui l'ORSE et son Président Daniel Lebègue, pour valoriser à travers ce guide, les travaux que nous avons menés tous en commun.

C'est en effet le fruit d'un partenariat abouti, entre les entreprises adhérentes de l'Orse, les partenaires sociaux, des chercheuses spécialisées dans ce domaine et le secrétariat d'Etat via le bureau de l'égalité professionnelle du SDFE. Il a mobilisé les énergies et les compétences complémentaires de tous pendant plus de six mois et je les félicite ici pour leur engagement sur ce sujet. Ce répertoire s'inscrit dans l'histoire du soutien apporté par les pouvoirs publics à l'Orse, qui a débouché sur un premier répertoire paru en 2004, largement diffusé auprès des entreprises et des partenaires sociaux.

Il s'agissait déjà d'inciter et d'accompagner les entreprises à prendre en compte ce principe dans leurs négociations et dans leurs pratiques en s'inspirant d'initiatives concrètes.

D'ores et déjà, une dynamique est enclenchée, en 2004, 129 accords d'entreprise abordaient le thème de l'égalité professionnelle, il y en a eu 150 en 2008. Dans les branches, en 2008, 49 accords ou avenants et 5 conventions collectives ont été conclus alors il n'y avait eu aucun accord sur ce thème en 2004.

Parallèlement, le « label Egalité », qui récompense, depuis 2005, l'exemplarité des pratiques en ce domaine a attiré un nombre croissant d'entreprises de toute taille, issues de secteurs aussi variés que l'électronique, les transports, les assurances, la communication mais aussi d'associations et d'administrations, toutes novatrices dans leur approche de l'égalité. Plus de 800 000 salariés sont aujourd'hui concernés et bénéficient de cette démarche d'égalité.

C'est cette dynamique de négociation qu'il s'agit de développer en diffusant les méthodes et les outils utilisés dans les entreprises et en donnant à voir les avancées obtenues dans les accords et les actions innovantes réalisées.

Les fiches pratiques présentées dans ce répertoire mettent en exergue le lien entre les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en matière d'accès à l'emploi, d'évolution de carrière et de rémunération) et les enjeux des entreprises confrontées aux difficultés de recrutement, à la fidélisation de leur personnel, au développement de leur capacité d'innovation et de leur clientèle.

Elles ont pour objectif, que les politiques de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de rémunération, prennent en compte ce principe. Il faut agir sur le recrutement, la formation, la gestion des carrières, l'évaluation des compétences, la mobilité, l'aménagement des horaires et des postes de travail...

Ces 22 fiches présentent des outils et démarches adaptés et des exemples d'actions pertinentes et efficaces au service de la stratégie de la mixité et de l'égalité professionnelle. Il s'agit de :

- mobiliser les acteurs,
- communiquer et sensibiliser autour de cette question,
- engager la négociation en s'appuyant sur un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise,
- élaborer, déployer et évaluer un plan d'action

Ce répertoire permet ainsi à toutes les entreprises, celles de taille internationale comme les PME, de se saisir des outils de diagnostic, de mise en œuvre et de suivi de l'égalité.

A travers la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, c'est dans une véritable démarche de responsabilité sociale que les entreprises s'engagent.

Au-delà des bénéfices en termes d'image mais aussi de compétitivité que les entreprises en retirent, c'est l'ensemble des salariés hommes et femmes qui bénéficient d'amélioration de leurs conditions de travail et d'une meilleure articulation des temps de vie.

Les entreprises en se saisissant de ce répertoire, des outils et démarches d'égalité qu'il propose, sont ainsi au cœur du progrès social.

C'est dans cette démarche que vous vous êtes engagées, vous les entreprises exemplaires, qui êtes là ce matin pour témoigner des actions que vous avez réalisées. Je remercie l'Orse du travail effectué pour valoriser ces actions. La diffusion de ce répertoire encouragera je l'espère, de nombreuses entreprises à s'engager comme vous dans cette voie. Je vous remercie

Intervention de Daniel Lebègue, Président de l'ORSE

Mes premiers remerciements vont à Madame Valérie Létard qui accueille cette conférence de presse et qui témoigne du soutien constant des pouvoirs publics à l'action de l'ORSE.

Je rappelle que la première version du répertoire en septembre 2004 avait été réalisée par l'ORSE sur sollicitation de Nicole Ameline, Ministre en charge de la parité et de l'égalité professionnelle.

Présentation de l'action engagée par l'ORSE dans le domaine de l'égalité professionnelle :

Dans les toutes premières années de sa création, l'ORSE s'est engagé résolument pour la promotion de l'égalité professionnelle :

- **En positionnant le sujet comme un enjeu de RSE** avec une sensibilité de plus en plus affirmée des différentes parties prenantes de l'entreprise notamment venant du monde la finance (agences de notation extra financières, investisseurs ISR)
- **En travaillant sur un support pédagogique** pour les entreprises aussi bien équipes syndicales que directions des ressources humaines En Septembre 2004 : rédaction de la première version du répertoire sur les pratiques d'égalité dans les entreprises. Tirage de 15 000 exemplaires. Le succès de sa diffusion a nécessité un retraitage de 15. 000 exemplaires dès mars 2005
- **En valorisant le dialogue social sur ces questions.** Les syndicats occupent une place importante au sein de l'ORSE. Mars 2005 lancement du site internet dédié aux questions d'égalité avec la mise en ligne des accords d'entreprise et de branche (en juin 2009 : plus de 200 accords peuvent être téléchargés)
- **En mettant l'accent sur les enjeux de notation et d'évaluation** par les investisseurs. Mars 2006 : sollicitation de Vigeo pour mesurer les engagements des grandes entreprises européennes avec conférence débat donnant la parole aux principaux acteurs à l'échelle européenne
- **En valorisant les entreprises de l'ORSE les plus engagées.** Mars 2007 : étude sur les meilleures pratiques des entreprises pour supprimer les écarts de salaire, notamment par l'affectation d'une enveloppe salariale spécifique
- **En prenant les sujets de manière originale.** Alors que le sujet de la conciliation travail et vie familiale fait consensus et est à la mode, l'ORSE l'a pris sous l'angle des pères. Novembre 2008 : réalisation en collaboration avec le CNIDFF et le Ministère d'un guide de promotion de la parentalité à destination des salariés masculins. Ce guide s'est accompagné d'une série de portraits de décideurs masculins à qui leur a été posé la question posée habituellement à des femmes qui ont réussi : comment à titre personne conciliez vous votre travail et les votre vie de famille. Dans le concept de RSE, l'exemplarité et quelque chose d'important.

- Juin 2009 : mise à jour du répertoire égalité avec un tirage de 20 000 exemplaires.

Présentation du processus d'élaboration du répertoire dans sa version 2009:

L'ORSE a mis en place un Groupe de travail qui pendant plus de 6 mois a associé :

- plus d'une trentaine d'entreprises adhérentes de l'ORSE
- les 5 confédérations syndicales
- des chercheurs (Jacqueline Laufer, Rachel Silvéra) et des réseaux spécialistes des questions d'égalité (ANACT,...)
- les pouvoirs publics avec le Service des droits des femmes et de l'égalité

Ce projet n'aurait pas pu aller à son terme, notamment en ce qui concerne l'impression du répertoire si l'ORSE n'avait pu bénéficier d'un soutien financier du Fonds social européen.

Un répertoire réactualisé

Pour ceux qui ont connu ou travaillé sur la première version du répertoire 2004, vous avez un tout nouveau produit.

- avec de nouvelles fiches qui passent de 12 à 22 sur des sujets aussi divers que :
 - la différenciation des enjeux pour des PME et des grands groupes à l'international
 - l'implication des hommes aux questions d'égalité
 - les conditions de travail et l'aménagement du temps de travail
 - la valorisation de réseaux de femmes
- qui met en valeur les pratiques les plus innovantes des entreprises que nous avons identifiées et qui sont formalisées de manière très concrète
- qui donne une place importante aux processus de négociation : chaque fiche fait référence à des accords d'entreprise.

Synthèse des interventions des entreprises

Anne de Ravaran, Thalès

Thalès est une entreprise de haute technologie, qui travaille dans le domaine de la défense. La prise de conscience a été que Thalès, société essentiellement composée d'ingénieurs-hommes, devait ressembler au monde qui l'entoure...

Un accord-cadre a été signé dès 2004 avec toutes les organisations syndicales qui devait se décliner dans toutes les sociétés du groupe (environ 40) et qui définissait les grands principes, les moyens à mettre en œuvre et une méthodologie (par exemple, « l'ancêtre » du rapport de situation comparée).

Au bout de 2 ans, rien n'ayant bougé, des 2 côtés, pour mettre en place des accords, a été créé un Groupe égalité professionnelle (avec les représentants des divisions et les partenaires sociaux invités 2 fois par an) pour « surveiller » la mise en œuvre de l'accord-cadre dans les sociétés, sa reprise et aussi la mise en place de plans d'action au plus près du terrain (car les métiers sont très différents au sein du Groupe), conclus pour 3 ans.

L'intérêt de ce groupe de travail a aussi été de trouver de bonnes idées et pratiques dans les divisions et de les étendre au groupe...

En 2006, un budget de 0,1 % de la masse salariale a été mis en place pour combler les écarts injustifiés entre salaires H/F. En 2008, 3700 femmes avaient bénéficié de ce budget pour un montant approximatif de 2,8 %.

Des actions ont été mises en place pour développer la mixité : Thalès est une société d'ingénieurs (70 %) et recrute donc beaucoup d'hommes. Nous avons créé des kits de communication pour inciter les jeunes filles à s'orienter très tôt vers les métiers scientifiques et techniques.

Aujourd'hui, le plan de déploiement de Thalès sur l'égalité est complet, : il aborde tous les sujets y compris la parentalité (avec le développement par exemple de crèches d'entreprise)

Pour aller plus loin, dans le cadre d'un accord européen signé le 11 juin 2009 sur l'anticipation et de déploiement professionnel, un volet égalité professionnelle a été inclus. En effet, il n'y avait pas de visibilité sur les filiales dans les 11 pays européens où est implanté Thalès. Des indicateurs ont été mis en place (sur la base du rapport de situation comparée avec des indicateurs simplifiés). Chaque année un bilan sera fait pour analyser la situation et mettre en place des plans d'action...

Philippe Dorge, Groupe PSA, Peugeot-Citroën

Dès 2003, un accord sur l'égalité professionnelle a été signé avec les organisations syndicales, pour 3 ans, dans une démarche de progrès et dans le cadre d'un enjeu de dialogue social au niveau de l'entreprise et des sites...

Plus original est la démarche d'audit social que nous avons mise en place (stade après le bilan social et le rapport de situation comparée...) et partagée avec les partenaires sociaux dans un souci d'amélioration permanente.

Un nouvel accord de 3 ans a été signé en 2007. Il a permis de mettre en place un Observatoire national de l'égalité H/F, avec des commissions égalité H/F dans chaque site...

Pour en assurer le suivi des engagements, nous avons mis en place un système d'information qui couvre 5 thématiques :

- la politique de féminisation de recrutement (femmes souvent cantonnées dans certains emplois, étude de la mixité des emplois...)
- la garantie d'égalité de salaires H/F, comprenant également les problématiques du « plafond de verre », de passerelles entre métiers...
- les parcours professionnels identiques et la gestion prévisionnelle des compétences.
- la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, y compris les horaires, l'accueil, sujets qui sont des sources de progrès social pour tout le monde
- la communication/sensibilisation

A partir de ces axes, un guide d'application a été rédigé avec une grille d'auto-évaluation pour les sites et filiales. Ces axes ont été déclinés en une trentaine d'indicateurs de progrès.

Cette démarche de progrès, construite avec les partenaires sociaux est tout à fait cohérente avec la démarche de labellisation (Label égalité) : ce n'est pas un travail supplémentaire...

Béatrice Berger, responsable mixité SNCF

La SNCF n'emploie que 18 % de femmes et dans certains métiers (matériel, par ex.), on est à moins de 3 %, ce qui est déjà un progrès : il y a quelques années, on était à moins de 1 %. Tout a démarré en 2006, à la SNCF, avec un accord mixité/égalité signé le 8 mars.

A partir de là, l'Institut des Métiers, appartenant à la SNCF et qui comprend un représentant des différentes divisions et des représentants syndicaux, a lancé en 2007, une étude sur la place des femmes dans les métiers techniques.

Un des enseignements c'est que l'entreprise ne faisait pas grand chose pour accueillir les femmes dans ces métiers et que c'était plutôt elles qui faisaient preuve d'une grande capacité d'adaptation.

La renégociation de l'accord a permis d'y ajouter un avenant sur l'intégration et la favorisation des femmes dans les métiers techniques. Cela passe par une sensibilisation des Présidents de CHSCT qui ont reçu une formation pour leur permettre d'intégrer dans leurs rapports les éléments concernant l'amélioration des conditions de travail pour les femmes.

Des Forums ont également été organisés pour informer les femmes des passerelles internes offertes pour l'accès aux métiers techniques.

Un guide a été édité pour tous les managers et les salariés (distribué avec le bulletin de salaire) qui détaille l'accord, l'avenant, présente des exemples concrets...

Elisabeth Karako, responsable diversité BNP/Paribas

Le constat est partagé par beaucoup de personnes sur l'égalité professionnelle est que les choses n'avancent pas, n'évoluent pas... La raison, selon nous et pour beaucoup d'autres entreprises, c'est qu'il ne suffit pas de mettre en place des actions, des injonctions, il faut travailler sur les stéréotypes et les représentations pour que les gens soient convaincus et donnent du sens à l'égalité F/H

Notre entreprise a en conséquence mis en place :

- des actions de formations diversité/mixité pour sensibiliser les managers, fondées sur la psychologie sociale, pour qu'au-delà des lois ils se rendent compte des modèles de représentation et stéréotypes
- des actions de sensibilisation/communication à travers un site intranet, très consulté, avec des témoignages de dirigeants : l'exemplarité est certainement le meilleur levier pour la mixité, la diversité. Il est possible d'y trouver des témoignages du PDG, de Baudoin Prot, Directeur général, du DRH qui racontent leur vie privée sur le site... de collaborateurs hommes qui ont essayé de casser les stéréotypes en prenant des congés parentaux, de femmes expliquant leurs difficultés.
- des Soirées « électrochoc », organisées par le Groupe Mixity, groupe de femmes de BNP-Paribas, qui invitent des hommes dirigeants et les challengent sur le thème de la mixité et de l'égalité, ce qui permet de faire changer les comportements.

Baudoin. Prot, le Directeur général du groupe, lui même invité à un petit-déjeuner par des femmes des grandes écoles a déclaré : « le chemin de la mixité est lent, mais il faut aider la lenteur. Quand il y a une volonté, il y a un chemin ».

Jean-Michel Chalard, DRH Alstom-Transports

Les Discussions ont débuté, il y a un an avec la décision de scinder le sujet en deux :

- diversité/égalité H/F avec un accord signé en janvier 2009
- accord parentalité, avec un accord équilibre vie prof./vie personnelle qui sera présenté aux syndicats, à la fin juin.

Dans cet accord, nous avons d'abord listé tout ce qui existait au départ pour essayer d'améliorer les conditions d'équilibre travail et vie privée de nos salariés.

Cela a permis de s'apercevoir, par exemple, que sur 300 salariés masculins qui avaient un enfant seulement la moitié prenaient leurs congés paternité, souvent pour des raisons financières, d'où la proposition dans notre accord d'assurer le maintien de salaire pour ce congé..

Nous avons mis en place des dispositifs expérimentaux de travail à domicile, en cas de problèmes personnels ponctuels (par exemple lorsque il y a des problèmes de transports) et pour les gens travaillant en atelier, mise en place d'un temps partiel de droit sur une période d'un mois...

Autre disposition contenue dans l'accord : l'allongement du congé maternité d'une semaine, avec la semaine de reprise à mi-temps payée à plein-temps pour se réhabituer au monde de l'entreprise.

Trois nouveaux dispositifs pour permettre de prendre plus facilement un congé parental :

- maintien de la mutuelle pendant 6 mois pendant le congé parental
- abondement de 20 jours dans le CET (Compte épargne-temps) pour indemniser le congé parental
- engagement avec les partenaires sociaux de prise en charge des cotisations retraite complémentaire (part patronale mais aussi part salariale) pendant 6 mois pendant le congé parental (après aménagements législatifs) pour qu'il n'ya ait pas de perte de retraite, surtout pour les femmes qui sont celles qui prennent généralement le congé parental.

Ce dispositif devrait permettre d'améliorer les niveaux de retraite des femmes mais aussi de faciliter les départs en congé parental des hommes.

Catherine Belotti, Schneider Electric

L'entreprise est spécialiste mondial de l'énergie, avec des métiers à forte composante technique, donc à domination masculine...

Une évaluation des emplois à dominante féminine ou masculine, nous a permis de réaliser que dans les filières purement techniques, le pourcentage de femmes n'était que de 9 %, alors qu'il montait jusqu'à 82 % dans les filières administratives/tertiaires.

Un accord égalité a été signé dès la fin 2004, précédé par un travail d'audit pendant un an, fait paritairement.

Dans le cadre de ce travail, un constat a été fait : les emplois d'assistantes, recrutées à Bac + 2, n'étaient pas du tout valorisés au même niveau que nos emplois de techniciens, pourtant eux-aussi Bac +2 (BTS).

Notre groupe de travail a donc étudié ces postes d'assistante pour s'apercevoir que les compétences qu'ils nécessitaient, du fait de l'introduction des nouvelles technologies, des transformations de l'organisation du travail étaient largement comparables à celui demandé pour un technicien niveau BTS.

Cela nous a conduit à revaloriser ces postes pour les mettre au niveau des techniciens BTS et de mettre à niveau leurs salaires.

Cela ne règle pas complètement les problèmes d'inégalité de traitement et de parcours. Ces femmes dont les postes ont été requalifiés sont aujourd'hui au sommet de la fourchette de salaires et sont mieux payées que les hommes. Mais en fait, cela cache un problème de différences de parcours.

Par ailleurs, nous avons inscrit une cinquantaine de femmes par an, issues des filières tertiaires sur des formations techniques.

Dans l'accord égalité de Schneider Electric, beaucoup d'actions sont d'ailleurs tournées vers les ouvriers, les agents de maîtrise, les professions intermédiaires. En effet, dans les grandes entreprises, le focus est mis sur les cadres supérieurs, à raison, pour faire accéder les femmes aux postes de direction.

Mais il ne faudrait pas oublier les inégalités dans les catégories non-cadres, qui ont moins accès à nos process RH.

Bernard Pinson, Sanofi-Aventis

L'entreprise est le 4ème laboratoire pharmaceutique mondial, employant 100 000 salariés, dont 30 000 dans des activités industrielles.

Aujourd'hui, nous avons des difficultés à recruter des pharmaciens industriels. En effet, dans les études de pharmacie, il y a le choix entre 2 filières, à partir de la 4ème année : la filière officinale et la filière industrielle

Cette seconde filière n'est pas attractive, pas choisie, pas valorisée. Certaines universités ont même dû fermer cette filière industrielle. Le fait que les femmes soient majoritaires dans les étudiants en pharmacie peut expliquer cette non-attractivité de la filière industrielle.

L'action engagée il y a 3 ans, est donc d'informer les étudiants en pharmacie sur les possibilités de carrière dans l'industrie pharmaceutique. Des accords ont été pris avec des doyens de fac de pharmacie sur trois types d'actions :

- l'information (participation de salariés à des forums métier, visites de sites industriels, tournages de films pour illustrer la vie d'un responsable de site, ou comme « pharmacien dans tous ses états » pour montrer les possibilités d'évolution de carrière dans d'autres filières comme les RH, par exemple)
- la participation à leur formation (participation d'intervenants du groupe à des cours en complément de ceux des professeurs sur des thèmes comme la gestion de projets...)
- l'insertion et l'intégration des étudiants (stages des 2 dernières années)

Bilan : il est encore un peu tôt pour tirer un vrai bilan, mais il y a des prémisses de réouverture de filières industrielles dans les facultés.