

Synthèse de l'atelier

Egalité hommes/femmes : où en sommes-nous ?

Participaient à cet atelier :

- Pierre Laurent VAGLIO, Directeur régional Opcalia PACA ;
- Jean-Paul ROMET, Directeur des ressources humaines d'EDF Commerce Méditerranée ;
- Charles PELLOTIERI, Secrétaire général régional CFDT PACA ;
- Jocelyn MEIRE, Directeur de la Cité des Métiers.

Cet atelier était animé par Françoise RASTIT, Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, Service de la Préfecture de région.

Françoise RASTIT explique que, depuis les années 70, la problématique de l'égalité hommes/femmes progresse à petits pas. Elle cite l'exemple des retraites en droit direct des femmes, lesquelles sont de 50 % inférieures en moyenne à celles des hommes. Elle note que, bien que les filles soient globalement plus diplômées que les garçons, leur insertion dans l'entreprise et leur déroulement de carrières ne sont pas satisfaisants. Elle invite les participants à s'exprimer sur ce sujet.

Charles PELLOTIERI explique que, pour la CFDT, ce sujet s'inscrit dans la problématique plus générale de l'égalité des droits. Il est pris en compte dans le cadre des revendications portées par les délégués syndicaux au sein des entreprises et constitue également une exigence au sein de la structure de responsabilité de la CFDT.

Laurent VAGLIO souligne l'importance de la mixité des équipes.

Selon Françoise RASTIT les écarts persistants liés aux conditions de travail dans l'entreprise (parcours, formations, disponibilité...) finissent par poser problème. Elle note que, dans l'administration centrale, la politique qui a été mise en œuvre pour permettre aux femmes d'accéder aux hautes fonctions se heurte à des résistances.

Interrogé sur la situation à EDF, Jean-Paul ROMET indique que l'entreprise a signé son 4^e accord sur le sujet. Cette démarche a été entreprise suite aux constats suivants :

- embauches insuffisamment féminisées ;
- faible présence des femmes au niveau des organes de Direction ;
- différences salariales.

Cet accord porte sur 4 domaines :

- l'évolution durable des mentalités ;
- la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- la mixité des parcours professionnels/l'égalité salariale ;

- l'articulation vie privée/vie professionnelle.

Jean-Paul ROMET illustre chacun des axes de l'accord par des actions concrètes.

Françoise RASTIT constate une régression par rapport aux années 80 où les médias s'emparaient davantage de ces sujets. Il importe donc que les entreprises soient attentives à la mixité afin que les jeunes prennent conscience de ces problématiques.

Charles PELLOTIERI note que ces sujets progressent davantage dans les grandes entreprises en raison des processus collectifs à l'œuvre. Néanmoins, même dans ces entreprises, l'accès des femmes aux organes stratégiques de Direction est encore difficile. La CFDT forme ses élus et ses délégués afin que, lors des négociations, ils vérifient tous les indicateurs liés à l'égalité professionnelle. Dans le cadre d'un partenariat État/Région, l'organisation construit une dynamique interne afin d'outiller les militants et d'examiner son propre fonctionnement en termes d'accès aux responsabilités des femmes. Il ajoute que la discrimination s'opère également dans la reconnaissance des qualifications et l'accès à la formation professionnelle des femmes, et souligne la nécessité d'une volonté politique pour progresser.

Laurent VAGLIO explique qu'Opacalia aborde la question de l'égalité hommes/femmes au travers de la démarche « Emilia » structurant 4 types d'actions :

- information et communication sur les enjeux de l'égalité hommes/femmes ;
- animation d'ateliers interentreprises visant à amener les entreprises à conclure un accord sur le sujet ;
- formation au management de la mixité ;
- tutorat.

Cette démarche vise à optimiser le recrutement de femmes sur des postes traditionnellement masculins et à sécuriser leurs parcours au sein de l'entreprise.

Jocelyn MEIRE, qui dirige une structure associative de 15 salariés, affirme que l'égalité hommes/femmes est, pour lui, une évidence. Interrogé par Françoise Rastit, il reconnaît que la maternité de ses collaboratrices impose de trouver des solutions organisationnelles (télétravail).

Jean-Paul ROMET signale qu'EDF organise des entretiens systématiques avant et après les congés maternité et favorise la prise de jour de congé des pères lors d'une naissance. Des dispositifs visant à améliorer le bien-être des salariés : télétravail, conciergerie, crèche, etc. sont mis en œuvre.

Charles PELLOTIERI confirme que la qualité de vie au travail est un élément de la compétitivité. S'agissant du télétravail auquel il est favorable, il souligne qu'il faut veiller à maintenir le lien social entre le salarié et son organisation.

Questions/réponses

Un intervenant interroge Charles Pelletieri sur les outils utilisables par les dirigeants pour améliorer la situation des femmes sur leur lieu de travail et évoque la question de l'autodiscrimination.

Charles PELLOTIERI répond que l'essentiel du travail de la CFDT consiste à sensibiliser ses élus à l'intégration de cette dimension égalité professionnelle dans les négociations.

S'agissant du télétravail, Jocelyn MEIRE souligne que des solutions techniques performantes existent, mais que le management doit accompagner ces démarches. S'agissant de l'autodiscrimination, il évoque Cité d'Elles, un projet de la Cité des métiers, dont l'objet est de lutter contre les représentations sur la condition féminine dans la vie professionnelle, à commencer par celles des femmes elles-mêmes.

Une intervenante demande aux participants de la table ronde si des actions ont été entreprises en matière d'égalité non professionnelle, c'est-à-dire sur les archétypes, les représentations, etc.

Françoise RASTIT répond que l'accent a été porté sur l'égalité dans l'entreprise car celle-ci constitue la source de revenus dans un monde où la protection familiale explose et où l'individu se retrouve face à l'obligation de nourrir sa famille. L'une des premières actions à mener en entreprise concerne l'image de la femme : valorisation de la mixité, etc. Par ailleurs, des associations comme le CIDF mettent en œuvre des actions de sensibilisation sur les stéréotypes dans l'Éducation nationale.

Charles PELLOTIERI ajoute que les formations des militants et des adhérents concourent à changer les mentalités de chacun.

Une intervenante déplore que les conciergeries d'entreprise ne soient pas plus répandues.

Charles PELLOTIERI regrette que les crèches d'entreprise ne se développent pas davantage, en dépit des dispositifs d'aide existants.

Une intervenante demande s'il existe des retours d'expérience pour les petites entreprises en matière d'adaptation aux contraintes familiales.

Françoise RASTIT répond que les petites entreprises sont les cibles des politiques menées et que, dans les entreprises de taille moyenne, les dispositifs se mettent en place progressivement. Il faut que les conseils interviennent au moment opportun, ciblent le problème de l'entreprise et ne plaquent pas des outils préconçus.

Un intervenant souligne que les contraintes familiales et les dispositifs afférents (conciergerie, crèche, temps partiel) concernent également les hommes.

Une intervenante fait observer que les maternités s'organisent et se planifient, et ne constituent pas un réel problème en matière d'organisation du travail.

Françoise RASTIT remercie les intervenants et les partenaires pour leurs témoignages.