



professionnelles

elles

construisons l'égalité...

Numéro 7 - Décembre 2004

Label Égalité : la Bretagne s'engage

Le 28 juin 2004, Nicole Ameline, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, présentait au Gouvernement le Label Égalité. Ce label, qui distingue les entreprises œuvrant en faveur de l'égalité professionnelle, témoigne d'un changement significatif des approches et des regards portés sur le travail des femmes. Expression d'une valeur de modernité, il rend visible une politique menée depuis plusieurs années en concertation avec les partenaires sociaux et les organisations patronales, qui a abouti le 1^{er} mars dernier à la signature, à l'unanimité, de l'Accord national inter-professionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Une étape essentielle sur la voie d'un véritable progrès de société.

Sommaire :

Initiatives :

La mixité, moteur de l'entreprise rennaise
Aqua Scop Services P.2

Crédit mutuel de Bretagne : une démarche de progrès... pour préparer l'avenir P.3

Label Égalité :

Une démarche simple et rigoureuse P.3

Opinions :

Les partenaires sociaux unanimes P.4

Bloc-notes : Un répertoire des bonnes pratiques à la disposition des entreprises P.4



Le 8 octobre dernier, Nicole Ameline s'est rendue à Rennes, en compagnie de représentants des partenaires sociaux, nationaux et régionaux, pour promouvoir le Label Égalité. C'est par la Bretagne en effet qu'elle a souhaité entamer son «Tour de France de l'égalité professionnelle». Des chefs d'entreprise avaient été conviés à présenter leurs initiatives dans ce domaine (PSA-Peugeot-Citroën, Michelin, le



Crédit mutuel de Bretagne, le Service d'aide en élevage et culture (SDAEC) des Côtes d'Armor et l'entreprise artisanale Aqua Service), aux côtés de représentants des branches professionnelles comme la Fédération régionale du bâtiment, ou d'acteurs socio-économiques comme les promoteurs de la crèche inter-entreprises de Rennes Atalante...

Pourquoi un Label Égalité ? La ministre a redit sa volonté de valoriser «les entreprises engagées dans ce nouveau management, fondé sur la reconnaissance et la valorisation du potentiel des femmes». Elle a insisté sur les défis que notre société avait à relever : «Au moment où nous devons préparer et anticiper le choc démographique d'une arrivée à la retraite de milliers de baby-boomer, est-il raisonnable de se priver du potentiel féminin ? C'est à un changement culturel majeur qu'il nous faut faire face. Nous devons (...) remettre en cause les concepts dépassés qui ont limité le travail féminin à une force d'appoint de l'économie, et cesser de considérer la maternité comme un réel handicap en termes d'embauche ou de progression de carrière, au risque de priver les femmes d'une légitime ambition professionnelle». L'innovation sociale est ici au service de l'emploi et de l'efficacité économique : «l'égalité hommes/femmes au sein des entreprises est un facteur de cohésion sociale, une exigence de justice, mais aussi un facteur de croissance et un atout de productivité». Enfin, Nicole Ameline a voulu faire de ce label un outil d'émulation entre les entreprises, en mettant en avant des pratiques exemplaires auxquelles devraient être sensibles les salariés, mais aussi les consommateurs. Le logo que les entreprises labellisées pourront apposer sur leurs produits sera «la marque distinctive qui permet de reconnaître les entreprises d'avant-garde, qui s'engagent à faire de l'égalité l'un des leviers du changement».



Fonds social européen

Directeur de la publication : J.M. de Cacqueray, Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Bretagne - N° d'ISSN : en cours
Comité de rédaction : M. Benquet, P. Joulaud, F. Kieffer, C. Verry. Rédaction et réalisation graphique : Agence Mot à Mot, Lorient.



Jean-François Le Deuil

La mixité, moteur de l'entreprise rennaise Aqua Scop Services

À deux ans de la retraite, Jean-François Ledeuil insuffle un nouvel élan à l'entreprise rennaise de plomberie-chauffage-sanitaires qu'il a créée en 1984. Faute de trouver un repreneur et plutôt que de voir disparaître son entreprise artisanale, il envisage de la vendre à ses salariés sous la forme d'une coopérative ouvrière mixte. En seulement trois ans, Aqua Scop Services est passée de 2 à 6 personnes ! Trois garçons, trois filles : l'équipe actuelle s'est construite autour du principe d'égalité professionnelle.

«Il m'a fallu 5 ans pour recruter Émilie», s'indigne aujourd'hui encore Jean-François Le Deuil. «*Entreprise artisanale recherche apprentie plombière*» : s'il marquait ainsi sa détermination à recruter une femme, son offre d'emploi, ainsi formulée, était discriminante au regard du code du travail... Faute de candidates inscrites sur les listes de l'Anpe, c'est en dehors des circuits conventionnels qu'il rencontrera Émilie.

C'est en participant à la journée «artisans messagers» (un outil pédagogique présenté dans les établissements scolaires par des adhérents de la Capeb), qu'Émilie a trouvé sa vocation, dès la classe de troisième. En 2001, elle entre à l'âge de 15 ans chez les Compagnons du devoir. «Sur un groupe de 20 personnes, j'étais la seule fille». Élève douée, Émilie s'intègre rapidement au groupe. «Ma plus grande difficulté a été de trouver une entreprise qui m'accepte comme apprentie pendant 3 ans». Monsieur Le Deuil ne regrette absolument pas son choix. «De tous les apprentis que j'ai formés, elle est la meilleure !».

Diplômée depuis juillet 2004, Émilie ne cesse de gravir les échelons. Ses collègues l'ont désignée, à 18 ans, co-gérante de l'entreprise. Car Émilie n'est pas seulement une excellente ouvrière, maîtrisant toutes les techniques. Malgré son jeune âge, elle est aussi très mûre. «C'est quelqu'un qui sait prendre des décisions, a le sens de l'organisation et des responsabilités». C'est ce que confie Bénédicte, secrétaire-comptable de l'entreprise. «La clientèle ne s'y trompe pas, renchérit Jean-François. Je ne reçois que des compliments. La méfiance vient davantage de mes collègues artisans, qui émettent des doutes quant à ma démarche. Dans les métiers du bâtiment, la place de la femme reste marginale».

Bénédicte (notre photo en médaillon) approuve, elle qui, un temps, a caressé le rêve de créer une entreprise de plomberie qui n'emploierait que des femmes... Après une licence de lettres, elle a intégré la section «plomberie» de l'AFPA, pour finalement s'orienter vers la comptabilité.

«Je n'aurais pas fait une très bonne manuelle. J'ai préféré me diriger vers un poste plus administratif. Mais si je n'avais pas reçu cette formation en plomberie, j'aurais été handicapée dans mon métier».

La troisième femme d'Aqua Scop Services a 26 ans et se prénomme Christine. C'est la sœur aînée d'Émilie. Embauchée comme ouvrière l'an dernier après des études de secrétariat, elle accompagne sa sœur sur les chantiers. «Il arrive qu'elles mènent un chantier de A à Z toutes les deux, seules», précise Jean-François, non sans fierté.

Un militant de longue date

Ce combat pour l'accès des femmes à tous les métiers, Jean-François Le Deuil le mène depuis toujours. «D'ailleurs, je ne regrette qu'une chose : c'est que nous ayons à en parler aujourd'hui». Bien que la parité n'ait pas à ce jour été formalisée par un contrat d'égalité professionnelle, c'est tout naturellement que Jean-François Le Deuil l'ap-

plique au quotidien dans son entreprise, à tous les niveaux. «Une entreprise mixte génère fatalement une idéologie mixte. C'est toute la mentalité et l'organisation même de l'entreprise qu'il faut revoir. On ne peut pas se contenter d'embaucher des filles à la place des hommes. L'intérêt de constituer une équipe mixte est de reconnaître les potentialités féminines comme valeurs complémentaires».

Signer un contrat d'égalité professionnelle ? «Oui, pourquoi pas ? Ne serait-ce que pour la reconnaissance.» Et le Label Égalité ? «Ah oui, j'imagine très bien le logo sur mes camions ! Ce serait un joli pied de nez à mes collègues artisans».

Atypique ? Jean-François Le Deuil et son entreprise apparaissent comme tels. Son parcours professionnel l'est aussi. Dessinateur à la SNCF, il quitte très vite son emploi par ennui et effectue un virage à 180°. Bénévole dans une association d'aide aux personnes en difficulté, il décide d'en faire son métier et devient animateur-éducateur à Paris. Au bout de 20 ans, il remet sa carrière en question. À 38 ans, il se forme à la plomberie et devient «plombier, éducateur, animateur et formateur». En plus d'accueillir des stagiaires toute l'année, il intervient dans les centres de formation et les établissements scolaires, court les forums, défendant haut et fort les métiers du bâtiment... et leur ouverture aux filles.

Une démarche de progrès... pour préparer l'avenir

Le Crédit mutuel de Bretagne, l'un des premiers employeurs privés de la région, a conclu début 2004 un accord d'égalité professionnelle. Cet accord parachève une démarche de plusieurs années, qui s'est appuyée «sur la réalité d'un dialogue social bien établi, responsable et destiné à permettre un progrès mutuel, du résultat économique de l'entreprise et de la situation de travail des salariés». C'est ce qu'a déclaré Dominique Andro, directeur des ressources humaines.

Tout a commencé par une étude, mandatée au niveau national en 1999, qui pointe impitoyablement la quasi absence des femmes aux plus hauts niveaux de l'encadrement. La surprise est sincère... et l'action s'enclenche. Un observatoire est mis en place au sein de l'entreprise, qui permet de rendre compte de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et initie de premières actions dans tous les domaines où des décalages ont pu être constatés.

Responsable RH pour le réseau des agences et caisses locales du Finistère, Véronique Urvoy s'est impliquée dès le départ dans cette démarche : «Des écarts existaient en matière de rémunérations, mais ce sont les déroulements de carrières qui marquaient les plus fortes inégalités. Nous avons identifié les filières qui menaient aux postes de responsabilité et étudié les moyens d'améliorer les choses. En ce sens, le CMB a été précurseur ! La loi de 2001 n'a fait que renforcer notre volonté d'agir. Les partenaires sociaux se sont tout de suite montrés très intéressés.»

À cette motivation s'ajoute une réalité : en matière de ressources humaines, le secteur bancaire ne peut plus aujourd'hui compter sans les femmes : elles sont majoritaires dans toutes les filières de formation où il recrute : droit, commerce, services... Il s'agit aussi de préparer l'avenir !

Un accord en cinq points

En 2003, les chiffres montrent encore le chemin à parcourir. Si l'effectif total du CMB frôle la parité (46% de femmes pour 54% d'hommes), seulement 25% des femmes sont cadres contre 56% des hommes. Les deux plus hauts niveaux de l'encadrement comptent respectivement 6% et... 0% de femmes. Deux femmes



seulement figurent parmi les 100 plus hautes rémunérations.

L'accord signé le 26 février 2004 pour trois ans, fixe des objectifs clairs : à compétences égales, il *doit* y avoir égalité de traitement. «Un accord plein de bon sens, affirme Véronique Urvoy, qui vise l'équité plus que l'égalité, avec des mesures faciles à mettre en œuvre». Cinq points y sont déclinés :

- En matière de recrutement, l'entreprise s'engage à proposer tous les postes indistinctement, en interne comme à l'externe, aux femmes et aux hommes. Par ailleurs les jurys de recrutement doivent compter systématiquement au moins une femme.

- Lors de la procédure annuelle des promotions, le pourcentage de femmes promues ne pourra être inférieur au pourcentage d'hommes promus par niveau d'emploi. Le nombre moyen de points attribués aux femmes sera au moins égal au nombre de points attribués aux hommes. Enfin, une enveloppe spécifique de 11 000 points sur 3 ans sera dégagée afin d'établir de manière effective l'équivalence des rémunérations.

- Femmes et hommes doivent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution vers les postes à responsabilité. Les femmes seront sensibilisées et encouragées à suivre les programmes de formation menant aux postes de management ou d'expertise.

- Tout congé de maternité couvrant la période de réalisation des entretiens annuels d'appréciation professionnelle (janvier et février) doit être précédé d'un entretien exceptionnel, afin de ne pas retarder l'avancement de carrière des femmes.

- Enfin, les organisations syndicales examineront les moyens d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Label Égalité : une procédure simple et rigoureuse

Tout d'abord, le Label Égalité appelle une démarche volontaire des entreprises. Rien d'insurmontable dans la pratique (il ne fallait surtout pas rebuter), mais une certaine rigueur s'est imposée, gage de crédibilité. Ainsi, c'est l'AFAQ (Association française pour l'assurance de la qualité) qui décernera le label, un organisme extérieur à la fois à l'État et aux entreprises, premier organisme certificateur en France et l'un des tout premiers au niveau mondial.

Le label est attribué sur l'examen d'une vingtaine de critères, qui reprennent les thèmes principaux de l'égalité professionnelle : actions d'information et de sensibilisation des dirigeants, des salariés et de leurs représentants, égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, aux différentes instances de décision..., prise en compte de la parentalité par des actions permettant une articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, modalités spécifiques de départ et de retour de congé de maternité et/ou parental, visant une meilleure prise en compte des objectifs de carrière...

La commission de labellisation comprend cinq représentants de l'État, cinq représentants des syndicats de salariés représentatifs et cinq représentants des organisations patronales. Elle respecte, dans sa composition, l'équilibre entre les hommes et les femmes.

Le dépôt de candidature :

Depuis le 15 septembre 2004, tout candidat peut télécharger le dossier de candidature sur le site du ministère de la Parité et de l'égalité professionnelle (www.social.gouv.fr/femmes) ou sur le site du Groupe AFAQ (www.afaq.org). Sur simple demande, une version papier peut lui être transmise.

Ce dossier comprend notamment un questionnaire relatif aux différents critères prévus par le cahier des charges. Dûment complété et soumis à l'avis consultatif de la commission égalité professionnelle constituée au sein de l'entreprise, ou à défaut des représentants élus du personnel, il est ensuite adressé à l'AFAQ, accompagné d'une lettre d'engagement. L'AFAQ dispose alors d'un délai de 6 mois pour procéder à l'instruction du dossier et à la prise de décision de labellisation.

Délivré pour une durée de trois ans, le Label Égalité implique un contrôle intermédiaire à 18 mois... afin de vérifier que le détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation souhaités !

Les partenaires sociaux unanimes

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 est sans conteste la manifestation d'un dialogue réussi entre l'État et les partenaires sociaux. Entourée à Rennes de représentants du Medef, de la CFTD, de la CGT, de la CFTC et de la CFE-CGC, Nicole Ameline l'a rappelé : «En venant ensemble aujourd'hui, nous avons voulu vous montrer l'esprit et le dynamisme qui animent cette démarche. Nous avons voulu faire de cet accord une responsabilité partagée. C'est une grande initiative. Et c'est seulement la seconde fois en France, depuis la dernière guerre mondiale, qu'un accord est signé à l'unanimité des centrales syndicales et des organisations patronales.»

Chacun apportant ses nuances, les représentants syndicaux ont effectivement exprimé, d'une même voix, leur satisfaction quant à l'aboutissement de cet accord, rappelant d'ailleurs qu'ils en étaient à l'initiative.

Martine Clément, représentante du Medef, a salué «la liberté que la Ministre a laissée aux partenaires sociaux de faire cet accord entre eux, dans la concertation et la liberté». Évoquant la bénéfique complémentarité des cultures masculines et féminines au sein de l'entreprise, elle a ajouté : «Ce sont les mentalités qu'il faut changer. C'est pourquoi nous n'avons pas voulu d'un accord contraignant. Les entreprises doivent se fixer des objectifs réalistes, se donner le temps, mesurer ce qu'elles ont fait. Cet accord n'a pas été créé en 2004 pour être gravé dans le marbre. Il est appelé à évoluer. Il faut le faire vivre avec beaucoup de pragmatisme.»

Pour Michèle Grall, CFTD, «les femmes n'ont pas forcément conscience des inégalités qu'elles subissent, de même que les hommes n'ont pas forcément conscience des avantages dont ils bénéficient». Pour leur faire prendre conscience que «les inégalités entre salariés hommes et femmes ne sont pas une fatalité et qu'il est possible de transformer la réalité par la négociation», les délégués syndicaux ont un rôle éminent à jouer. Elle a donc pris son bâton de pèlerin pour sensibiliser et former les sections syndicales CFTD de Bretagne à l'application de ce nouvel accord.

Annie Gauthier est la référente de la CGT en Bretagne pour les questions de mixité et d'égalité professionnelle. «Une grande majorité des salariés placent l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes parmi leurs premières préoccupations au sein de l'entreprise. Ils attendent beaucoup de ces négociations», a-t-elle déclaré. «La CGT s'est engagée dans cette négociation avec l'objectif d'obtenir un accord normatif, véritablement efficace pour améliorer la condition des femmes salariées en matière de rémunération, de formation, d'accès aux postes de responsabilité, de déroulement de carrière et de critères d'évaluation non discriminants dans les grilles de qualification. La signature de la CGT est une signature offensive. Pour la première fois, le patronat est obligé de reconnaître la discrimination, d'accepter que soient analysées les causes structurelles des inégalités, de prévoir la nécessaire évolution des mentalités, d'accepter les actions positives.»

Elle s'est également félicitée de l'élargissement de l'accord à toutes les catégories de salariés, y compris les plus précaires : intérimaires, salariés en CDD, à temps partiel...

ZOOM :

La CGT privilégie l'action des syndicats sur site

Annie Gauthier a relevé que l'accord national interprofessionnel recommandait aux employeurs des négociations de branches et d'entreprises, sans donner de moyens supplémentaires aux organisations syndicales. Pourtant, le combat de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est loin d'être gagné et les moyens font parfois défaut : «C'est une dimension très difficile à mettre en œuvre et qui réclame encore une énorme motivation», avoue-t-elle. «Les chiffres sont éloquentes : la façon dont est prise en compte la Loi Génisson n'est pas brillante ! Malheureusement, face à une actualité sociale lourde comme elle l'est actuellement, nous manquons de disponibilité pour faire avancer les choses plus vite. Pour ma part, je m'investis en siégeant au sein de plusieurs instances et je me fais le relais, auprès des syndicats de sites, des débats et décisions que nous avons au niveau national.

La CGT laisse en effet les sections syndicales dans l'entreprise s'emparer de ces revendications, puisqu'elles sont en première ligne pour signer les accords d'égalité professionnelle. Cette cause ne gagnera rien à s'enorgueillir d'actions peu concrètes : ce sont les résultats qu'il faut mettre en avant. C'est le cas chez PSA-Peugeot-Citroën, notamment, mais aussi chez les cheminots. La SNCF à Rennes a mis en place un collectif Mixité très actif, qui aujourd'hui marque des points.»

Bloc Notes

«Convaincre plutôt que contraindre», «valoriser les bonnes pratiques plutôt que sanctionner» : c'est ainsi que Nicole Ameline entend faire avancer la parité et l'égalité professionnelle. Mais les entreprises, même convaincues, ont parfois du mal à passer des bonnes intentions à la mise en œuvre concrète. C'est pourquoi l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) a édité un répertoire intitulé *Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises*.

Il est constitué de onze fiches très complètes et agréables à lire, une véritable boîte à outil pour les entreprises qui souhaitent se lancer dans une démarche d'égalité. On y trouve des conseils (s'assurer de l'engagement de la direction au plus haut niveau, associer l'ensemble des acteurs : DRH, partenaires sociaux, management...), des modes d'emploi (comment mettre en place un

rapport de situation comparée, affecter des moyens financiers à sa démarche, réaliser un outil de communication interne adapté...) et des exemples précis d'actions menées par des entreprises de toutes tailles, dans tous les domaines où l'égalité pose généralement question : le recrutement, la rémunération, les conditions de travail, la formation, la mobilité géographique, etc.

Cette bible des bonnes pratiques est diffusée par l'ORSE, les partenaires sociaux, par le CJD auprès de ses adhérents chefs d'entreprises et l'ANDCP auprès de ses membres DRH. On peut aussi la consulter ou la télécharger sur www.orse.org.

