



## **Le temps partiel...** **...un moyen non discriminant pour favoriser** **la conciliation des temps de vie**

Le temps partiel est généralement cité comme étant un des freins majeurs à l'évolution de la carrière des femmes.

En effet, le temps partiel concerne majoritairement les femmes et de plus les catégories socio professionnelles mes moins élevées dans la hiérarchie, dans des tranches d'âge (30/45ans) où pour entrer dans des dispositifs de promotion, il faut être disponible pour l'entreprise. Or dans un contexte où trop souvent le temps de présence est confondu avec les notions d'implication, d'ambition ou de performance, le temps partiel, est synonyme de mise en « sommeil » des parcours professionnels ou de formation des personnes concernées.

Les entreprises du CLUB, dans leur démarche durable en faveur e l'égalité professionnelle ont abordé le temps partiel avec une toute autre perspective : d'une part pour les femmes très majoritairement concernées, il s'agit de les considérer comme des salarié-e-s à part entière, d'autre part, d'inciter les hommes à entrer dans ces dispositifs. De plus, l'exemplarité étant la clé de voûte de toute action volontariste, le temps partiel doit concerner aussi bien les hommes que les femmes et dans tous les niveaux de la hiérarchie, y compris les sphères de pouvoir.

Les entreprises du CLUB restent particulièrement vigilantes sur le fait que le temps partiel non pensé dans cette perspective d'égalité et non accompagné de dispositifs spécifiques (lutter contre les stéréotypes, revoir les procédures d'évaluation avec cet éclairage, etc.), reste un « piège » pour les femmes en particulier : dans les catégories non cadres, où elles se freinent durablement dans leur ascension professionnelle, dans les catégories cadres où elles travaillent à 100% pour être payées sur une base temps partiel !

## **OBJECTIFS**

- Développer le temps partiel à tous les échelons hiérarchiques
- Promouvoir le temps partiel auprès des hommes
- Ne pas pénaliser les salarié-e-s à temps partiel
- Ne pas entraver les parcours professionnels

## **PUBLICS VISES**

- Tous les salarié-e-s de l'entreprise à temps partiel

## **ACTIONS ENTREPRISES**

Globalement, au sein des entreprises labellisées, on constate que :

- depuis 2003, de plus en plus de cadres et dirigeants sont à temps partiel
- les temps partiels sont choisis par les salariés et non pas subis.
- Des mesures relatives au temps partiel sont insérées dans les accords d'entreprise
- Attractivité plus importante de l'entreprise auprès du public féminin

### **1) BETC EURO RSCG**



#### **Etat des lieux**

- 64% de femmes dans l'effectif global
- 30% de salariés à temps partiel
- Beaucoup de salariés travaillant en 9/10<sup>ème</sup> ou en 4/5<sup>ème</sup>

Chez BETC EURO RSCG, le temps partiel fait partie de la culture de l'entreprise, même au sein de la direction.

- 1 Directeur général à temps partiel
- 3 Directrices associées à temps partiel
- 35 femmes cadres sur 39 à temps partiel

## Action(s) mise(s) en œuvre

« Afin de respecter au quotidien l'égalité de traitement (...) entre les personnes à temps partiel et les personnes à temps plein » (extrait de l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle du 26 avril 2005)

- Comparaison annuelle des évolutions des salariés à temps plein et à temps partiel sur les mêmes fonctions

## 2) PSA PEUGEOT CITROEN



### Etat des lieux

- 18% de femmes dans l'effectif global
- 1600 salariés à temps partiel dont 1400 femmes
- Peu de cadres supérieurs à temps partiel (moins de 4.5%)
- Beaucoup d'hommes à temps partiel pour raisons de santé, handicap

## Action(s) mise(s) en œuvre

- Suivi d'indicateurs en matière de temps partiel
- Rapport de situation comparée intégré dans le bilan salarial annuel
- Recherche d'éventuels écarts de traitement entre salariés à temps partiel et à temps plein (au niveau de la formation, la mobilité etc.)
- incitation au temps partiel pour l'année 2007 dans le cadre de la GPEC
- Elaboration d'une charte du temps de travail avec les partenaires sociaux
- Développement d'aménagements d'horaires individuels pour les salariés

« Les établissements s'efforceront de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment à l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes».

**(Article 3-4 Accord d'entreprise relatif à l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.)**

- Opportunités d'évolution identiques pour les salariés à temps partiel et à temps plein.

### **3) DEXIA**

#### **Etat des lieux**

- 48.26% de femmes (effectif global)
- 14.82% de salariés à temps partiel
- 32% de femmes à temps partiel en 2005 contre 24.81% en 2006
- 5.5% d'hommes à temps partiel
- Développement du temps partiel chez les cadres depuis 2005

#### **Action(s) mise(s) en œuvre**

- Livre blanc en Avril 2004

Le groupe DEXIA a dressé un diagnostic interne relatif à la place des femmes. Partant du constat que le groupe ne compte que 9% de femmes à ses postes à responsabilité, neuf femmes cadres supérieurs du groupe ont rédigé, avec une totale libre parole, un livre blanc entre avril et septembre 2004.



Ce livre, élaboré sous la conduite de Cristina LUNGHI, met en exergue plusieurs freins à la promotion des femmes dans la prise de décision, notamment le temps partiel et le manque de disponibilité et propose des recommandations visant à renforcer la place des femmes dans le management de DEXIA.

### **4) DELOITTE**

#### **Etat des lieux**

- 50% d'hommes et 50% de femmes
- 6% des salariés à temps partiel : 500 personnes sur 3000
- 39% de femmes managers et seniors managers
- 13.9% de femmes associées
- Certains des associés sont à temps partiels

## Action(s) mise(s) en œuvre

- Aménagement du temps de travail en 4/5<sup>ème</sup>
- Possibilité de travailler à distance
- Réflexion autour de la « dépénalisation » du temps partiel et du congé maternité
- Elue l'une des 100 meilleures entreprises pour les mères actives par le magazine américain « working mother »

## Témoignages

**Véronique STAAT**, manager chez Deloitte

*« En général, les collaborateurs choisissent de ne pas travailler le mercredi pour s'occuper de leurs enfants ou le vendredi pour avoir des week-ends allongés. Certains sont à mi-temps, d'autres travaillent cinq jours mais prennent toutes leurs vacances scolaires »*



**Guilène Bertin-Perri**, senior manager chez Deloitte, qui a décidé de travailler à temps partiel à la naissance de son deuxième enfant témoigne :

*« Cet aménagement du temps de travail étant répandu dans l'entreprise, cela m'est apparu comme une évidence et a été très bien perçu par mon entourage ». (Extrait Le Figaro entreprises du 19 /05 /2003)*

**Eric Piétrac**, DRH de Deloitte, ajoute :

*« Le souhait d'un temps partiel ne doit pas être envisagé comme un désengagement de l'entreprise, mais comme l'expression de multiples engagements. Les sociétés doivent donc être à l'écoute et faciliter ces projets. »*