Le fait du jour → Limousin

Personnalité

Ex-conseillère auprès de Najat Vallaud-Belkacem, Caroline de Haas interviendra lors des Rencontres de l'égalité professionnelle en Limousin. Elle a fondé l'agence d'Egal à égale.

Un chiffre

27 % c'est la moyenne des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes en France, tous temps de travail confondus.

Un site Internet

Capitalisant sur des travaux réalisés par les acteurs de l'égalité professionnelle et éprouvés sur le terrain, des outils pragmatiques et simples sont proposés sur www.ega-pro.fr.

SOCIÉTÉ ■ La question de l'égalité professionnelle se discutera lors de rencontres initiées par l'Etat et la région

La femme, un salarié comme un autre

Les services de l'Etat et la région organisent cet après-midi les Rencontres de l'égalité professionnelle en Limousin.

Stéphanie Barrat
stephanie.barrat@centrefrance.com

Au XXIe siècle, l'évocation de l'égalité professionnelle hommes/femmes devrait être synonyme de salaires identiques ou de promotions au même rythme. Pourtant, en France, la moyenne des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est de 27 % et plus on « grimpe » dans la hiérarchie, moins les femmes sont présentes. Le Limousin n'échappe pas à la règle.

« C'est le reflet de la société. Les différences de situations entre les hommes et les femmes existent de l'école maternelle jusqu'à l'entreprise. La répartition des secteurs d'activité se fait dès l'orientation scolaire. Ainsi, les femmes travaillent principalement dans des secteurs d'activités comme l'aide à la personne, la santé, l'éducation... qui sont moins rémunérateurs et aux perspectives moindres », souligne Marie-Christine Crespy, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE).

Comme si les femmes étaient piégées dans des « cloisons de verre », c'est-à-dire cantonnées à des domaines, qu'elles ne pouvaient pas « s'étaler » sur le marché du travail. Comme si les femmes avaient au-dessus d'elles « un plafond de verre » car plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femme.

Pour faire éclater cloisons et plafonds, l'Etat s'est doté d'une loi qui oblige les entreprises de plus de 50 salariés à se positionner sur l'égalité professionnelle sous peine de sanctions (*lire notre encadré*). « Notre volonté est de travailler sur la mixité dans tous les secteurs d'activités et d'arriver à une parité dans les instances dirigeantes », résume la déléguée régionale DRDFE.

> « 150 accords ou plans d'action sur l'égalité professionnelle enregistrés »

« En Limousin, nous avons recensé 450 entreprises de plus de 50 salariés : 55 en Creuse, 159 en Corrèze et 243 en Haute-Vienne. Sur ces 450 entreprises, nous avons enregistré 150 accords ou plans d'action sur l'égalité professionnelle. Soit un taux de couverture de 34 % contre 20 % au national, assure Viviane Dupuy, responsable du pôle travail de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Ces bons chiffres sont le résultat d'une série de relances faites par l'inspection du travail. »

Sur le terrain, en plus d'une multitude de tâches, 27 agents de contrôle vérifient l'existence et l'application des accords sur l'égalité professionnelle.

« En limousin, il y a des entreprises qui appartiennent à de grands groupes comme Orange, La Poste, Legrand... où les accords sur l'égalité professionnelle sont signés nationalement et appliqués localement », précise Marie-Christine Crespy.

Chez Orange, un plan « égalité pro » a été négocié entre la direction et les syndicats. Mais pour aller encore plus loin et pour promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle au-delà des accords « légaux », un réseau de femmes appelé « 50/50 » a été créé en juillet. Parmi les objectifs affichés, il s'agit d'appuyer le plan « égalité pro », c'est-à-dire l'égalité salariale, la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers, l'accès des femmes aux postes à responsabilité et de veiller à l'équilibre vie privée/vie professionnelle ; de contribuer à la performance économique et sociale et enfin d'agir positivement sur l'image de la société.

« Ce "réseau d'un autre genre" composé d'hommes et de femmes s'inscrit dans la politique du groupe, est force de proposition mais aussi un lieu d'échange où l'égalité hommes/femmes est un sujet qui mobilise en permanence, qui n'est pas discutée uniquement le 8 mars, s'enthousiasme Brigitte Audy, directrice régionale d'Orange Sud-Ouest. L'entreprise doit permettre aux femmes de trouver leur juste place et doit contribuer à faire bouger les mentalités. »

Un tissu de PME

Sur le territoire, il y a beaucoup de PME. « Certaines s'emparent de la question tandis que pour d'autres ce n'est pas une préoccupation car c'est compliqué, c'est difficile... nous avons donc décidé [ministère du Droit des femmes, du Travail et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail] de les accompagner, de proposer aux entreprises un outil didactique, ludique, actualisé et archi-complet - le site www.ega-pro.fr - pour établir un diagnostic partagé, repérer les différences de situations dans leurs entreprises et proposer des moyens d'actions », ajoute Marie-Christine Crespy.

Parmi les initiatives régionales, l'entreprise « Panazol Nettoyage » se distingue. « Les métiers du nettoyage sont souvent associés à un travail précaire aux petits contrats à temps partiel et aux horaires décalés : tôt le matin et tard le soir avec de longues coupures dans la journée. Ces métiers ne facilitent pas la vie de famille. J'ai donc choisi pour fidéliser mes salariés de leur proposer un vrai travail à temps plein sur des horaires dits « classiques ». En reprenant la société, il y a onze ans, j'ai féminisé et augmenté les effectifs : de 14 salariés à 44 dont la moitié sont des femmes. J'ai une famille et je sais ce que c'est de travailler en décalage et de rater des moments importants. Mon fils me le reproche encore », raconte Claude Quinchaud, le chef d'entreprise. ■

CE QUE DIT LA LOI

LES OBLIGATIONS LÉGALES. Décret du 18 décembre 2012. Pour ne pas être soumises à des pénalités financières, les entreprises de plus de 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés. Pour les entreprises de plus de 300 salariés, le gouvernement a souhaité la prévalence d'accords, de négociation. Elles doivent prouver à l'administration qu'elles ont tenté de négocier avec les syndicats. Seul le PV de désaccord permettra l'élaboration d'un plan (décision unilatérale de la direction).

SANCTIONS. Mises en demeure. Deux mises en demeure imposent à deux chefs d'entreprises limousins d'entamer des négociations et de définir un calendrier. « Ils ont six mois (jusqu'au 31 décembre 2013) pour s'y conformer. Après, ils devront s'acquitter de pénalités financières, soit 1 % de la masse salariale brute », explique Viviane Dupuy de la Direccte.

PME/TPE. Pas d'obligation. « L'idée, c'est de créer une dynamique pour que hors obligations réglementaires les délégués syndicaux des petites entreprises investissent le champ de l'égalité », ajoute-t-elle.

La région lutte pour l'égalité au travail

Un plan d'actions global, un budget affecté, cofinancé par l'Europe, de 280.000 € sur trois ans et une chargée de mission : la région Limousin s'attaque à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Ce plan d'actions régional global pour l'égalité entre les hommes et les femmes se décline tout d'abord dans le fonctionnement interne de l'institution car la région est un employeur. Un diagnostic de situation comparée des femmes et hommes agent(e) s de la région a été établi et se concrétise par l'élaboration d'un plan d'action en interne. Ainsi, des ateliers de sensibilisation aux stéréotypes sexués, des séminaires, des conférences, des théâtres-forums sont organisés pour sensibiliser et former élu(e) s et agent(e) s.

Le plan d'actions global se décline ensuite dans la mise en œuvre des politiques publiques. « Dans les politiques régionales en matière d'économie, de formation professionnelle, d'aménagement du territoire, de culture et de sport... "l'approche genre" est importante. A chaque thématique est associé un plan d'actions », rappelle Aurélie Bourgoignon, chargée de mission régionale « égalité entre les hommes et les femmes ». En matière d'économie, le plan régional souhaite favoriser l'entrepreunariat féminin en augmentant la part des femmes dans la création d'entreprises. Pour ça, la région développe des partenariats qui ont conduit par exemple à la création du concours régional l'envol au féminin. La région souhaite également accompagner les entreprises limousines dans leurs projets en matières d'égalité professionnelle. Elle les a mobilisées pour participer aux rencontres organisées, aujourd'hui, à l'hôtel de région qui présenteront les dispositifs d'aides, la législation... ■

QUESTIONS A

SYLVIE AUCOUTURIER-VAUGELADE
Conseillère régionale déléguée au développement de la citoyenneté

Désormais il existe un ministère du Droit des femmes ?
Oui, c'est plus confortable de défendre cette cause sous l'actuel gouvernement. La ministre Najat Vallaud-Belkacem conduit une politique offensive avec des gants de velours. Il faut convaincre que l'égalité n'est pas qu'une histoire de femmes, que les hommes sont tout autant concernés. C'est un travail sur une génération. Il est intolérable que la moitié de l'humanité soit mise entre parenthèses. Maintenant, il faut faire sauter les stéréotypes.

Il en existe encore ?
Il y a encore des stéréotypes à déconstruire. On arrive à la période de Noël et il y aura toujours le coin bleu pour les garçons avec les voitures et le coin rose pour les filles avec la machine à coudre mais il ne faut pas désespérer. L'égalité professionnelle (et tout court) n'est pas automatique, elle se décrète et se construit tous les jours.