

# Égalité au travail : changer la donne

**LÉGISLATION. LES GRANDS INDUSTRIELS DE HAUTE-SAVOIE N'ONT PAS ATTENDU POUR PRENDRE LE TRAIN DE L'ÉQUITÉ DANS LE MONDE PROFESSIONNEL, EN MARCHÉ AU NIVEAU NATIONAL. À L'INITIATIVE DU PRÉFET, L'ÉTAT LEUR DEMANDE MÊME DE «DONNER L'EXEMPLE».**

Depuis plusieurs années déjà, ils tentent de corriger les disparités à force d'accords collectifs. Pourtant, l'État leur demande encore plus. «*En matière d'égalité professionnelle hommes/femmes, les grands noms de l'économie locale doivent donner l'exemple!*» C'est ainsi que Pierre Lambert, préfet de la Haute-Savoie, a récemment introduit au Medef une réunion d'échanges avec une quinzaine de responsables des ressources humaines des grandes entreprises industrielles et sociétés de services du département. En 2017, les inégalités entre hommes et femmes restent en effet une réalité, même si les lois récentes – celle du 4 août 2014 sur l'égalité réelle, et la loi sur le dialogue

social d'août 2015 – tentent, en partie au moins, de corriger la donne. Cela, alors qu'une nouvelle avancée législative s'élabore à grands pas sous la férule de Marlène Schiappa, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## PÉDAGOGIE AUPRÈS DES PME

Abordée au fil d'accords, unanimement signés pour la plupart entre directions et syndicats, l'égalité au travail entre hommes et femmes – notamment salariale – n'est plus un sujet de discussion en Haute-Savoie, même si du chemin reste à parcourir pour gommer les disparités, et faire exploser le plafond de verre pour les postes de top managers.

«*L'enjeu est aujourd'hui de continuer la pédagogie, notamment auprès des PME, considère Jean-Paul Ultsch, directeur de la Direccte de Haute-Savoie. L'accélération du temps s'applique aussi au temps social. On fait en un an ce que l'on faisait avant en cinquante ans, ou* ●●●



## GUY BROUTECHOUX

GROUPE SOMFY

Sur les 200 ouvriers travaillant à l'usine Somfy de Cluses, où se réalise l'assemblage des produits, la plupart des salariés sont des femmes. Dans le reste de l'effectif (700 personnes), la majorité sont des ingénieurs et des cadres, dont 30 % de femmes, sur les trois sites de Cluses, Bonneville et Annecy. Et en matière d'égalité salariale, la société entend renouveler en 2018 le précédent accord, pour être plus ambitieux encore.

«*La bonne volonté ne suffit pas, il faut aller au-delà, notamment au moment du recrutement mais attirer des talents, et notamment des femmes en fond de vallée reste difficile*», juge Guy Broutechoux, membre du comité directeur en charge des ressources humaines du groupe. Somfy constate que les candidatures de femmes sont moins nombreuses que celles d'hommes, même si l'entreprise souhaite encourager leur recrutement. «*Jean Guillaume Despature veut aller plus loin en faisant monter des femmes dans le top management. Un indicateur de parité a été mis en place dans ce sens*», complète Guy Broutechoux.

●●● *en un siècle.* » Et de préciser que, « selon un récent rapport de l'OCDE, un taux d'activité plus important des femmes permettrait de gagner 2 à 3 points de croissance, avec une forte création d'emplois dans les services et, donc, celle de richesses ».

Mais qu'en est-il aujourd'hui sur le terrain de cette parité, cette égalité réelle, telle que prônée par la loi ?

## MÉTIERES ENCORE TROP MASCULINS

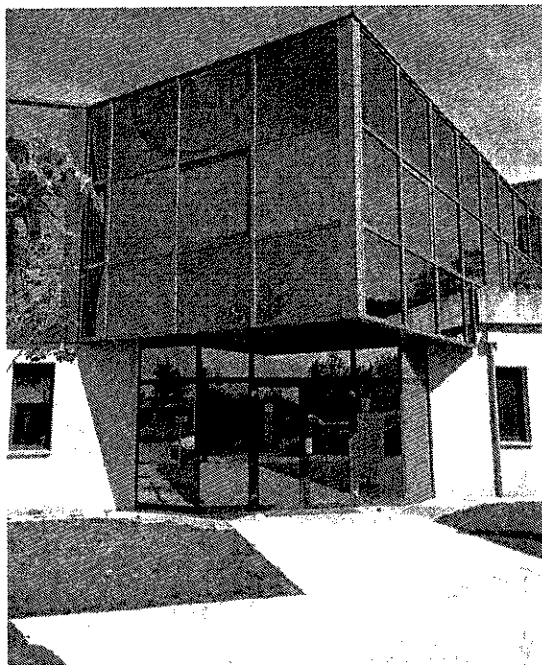
Chez Staübli, où les femmes représentent 13% de la population et des candidatures, un accord avec les organisations syndicales, pour l'essentiel masculines, a bien été signé. Pourtant, son dirigeant François Morisse constate que « Staübli reste une entreprise très masculine, avec des métiers eux aussi à forte connotation masculine dans l'imaginaire des gens ». Pour y remédier, la société a mis en place des instruments de surveillance, avec une grille qui empêche les discriminations. Pour les non-cadres, hommes et femmes ont le même salaire à poste équivalent. Pour les cadres, le même système s'applique : on vérifie et on agit si nécessaire.

Selon Corinne Farama, directrice des ressources humaines d'Aventics (Bonneville), active dans l'usinage, « il reste difficile de féminiser cette profession en dépit d'une rémunération supérieure ». Une formation a été proposée, mais une seule femme, aujourd'hui usineuse, s'est laissée convaincre de la suivre. « Les freins ne viennent pas forcément du management, mais plutôt des mentalités des salariés qui ont du mal à changer », estime-t-elle.

Le bureau d'ingénierie Alpes Contrôles (Annecy) compte, quant à lui, 60% d'ingénieurs, et parmi eux, de plus en plus de femmes, grâce à des actions de communication dans les écoles. « Nous devons insister sur la féminisation nécessaire des métiers. Peu de femmes sont attirées par le contrôle technique dans la construction. Alpes Contrôles a réalisé, en interne, l'accompagnement de secrétaires vers des postes plus techniques, et favorise aussi le télétravail. Comme dans beaucoup d'entreprises, cela a commencé avec deux jours par semaine. Un nouvel accord est en cours dans ce domaine », explique Michèle Delattre, sa DRH.

## LE TEMPS DES ENFANTS

Chez Galderma, laboratoire de dermatologie basé à Pringy, on compte 58% de femmes, et la proportion grimpe même à 98% dans le conditionnement. Une activité dans laquelle la société se heurte à la problématique du travail posté, et donc de la garde des enfants.



« Quand les femmes sont seules, il n'y a pas de solution, regrette Marianne Longeray, en charge des ressources humaines. Depuis cinq ans, nous constatons une nette augmentation des femmes dans cette situation. Résultat, elles sont contraintes de démissionner ! » Galderma, qui a réservé quatre berceaux dans une crèche voisine dont les horaires (de 7 à 19 heures) ne sont pas encore adaptés au travail de nuit, ne peut faire mieux... Le même problème se pose chez Bosch, à Marignier. « Même quand il y a garde alternée des enfants, aménager les horaires ne suffit pas toujours. L'entreprise, qui compte 51% d'hommes, réalise l'accompagnement des femmes contraintes de trouver un emploi ailleurs », ajoute Sophie Benoît Gonin, sa DRH.

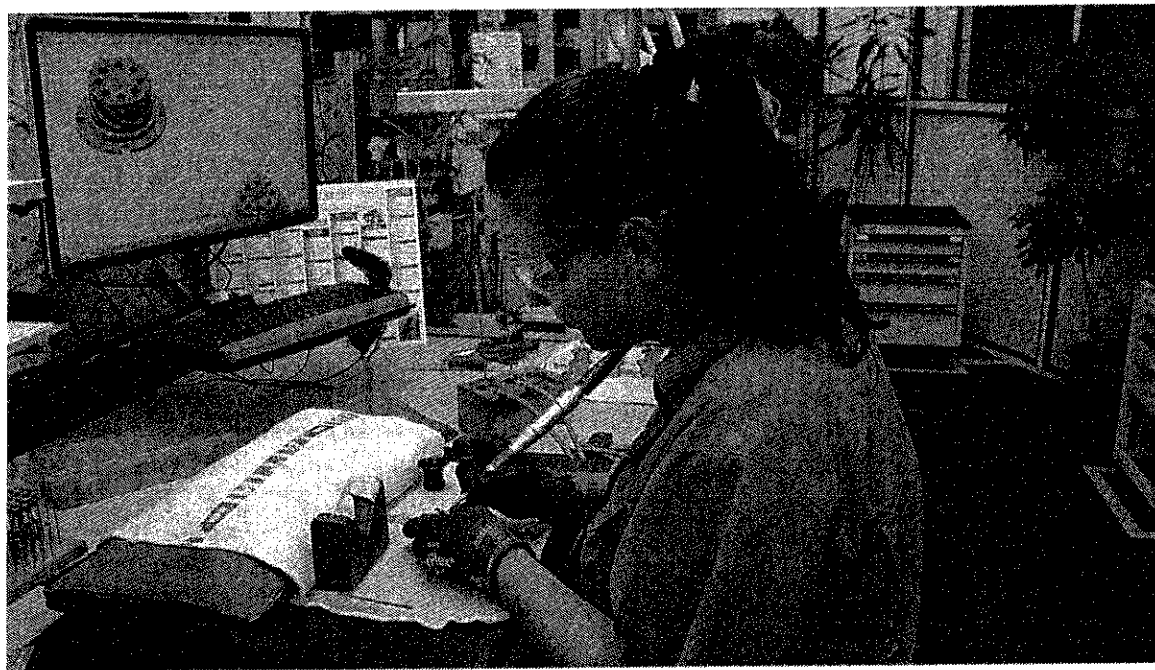
Bosch a cependant mis en place des actions de montée en compétences. Mais cela lui a pris dix ans, et trois femmes seulement sont devenues régleuses. Attirer les compétences féminines dans les filières techniques reste une gageure. Pourtant, Bosch ouvre ses portes aux jeunes dès les stages de 3<sup>e</sup>, et leur consacre beaucoup de temps afin d'expliquer aux filles comme aux garçons que l'industrie n'est pas si « sale » que l'on le dit.

## FAIRE SAVOIR

Pour sa part, Maped (fournitures scolaires et de bureau) vient de signer ses premiers congés parentaux masculins, ce qu'elle considère comme un bon signe. Et en matière d'égalité hommes/femmes, la vigilance est de tous ●●●

## YVAN PASQUIER DAV VALEO

Dans l'usine Dav Valeo à Annemasse, les activités de production se déploient aux côtés de la R&D. « Il y a au total 35% de femmes sur le site, surtout en production, et plus d'hommes ingénieurs et cadres. L'usine est liée à un accord signé au niveau du groupe », explique Yvan Pasquier, son DRH. Des actions sont menées dès le recrutement pour faire venir plus de femmes, et dans la diffusion des offres d'emploi. Quant à la politique de rémunération à l'embauche, elle s'applique à tous, de même que la formation. Des réunions mensuelles, le journal, le site Internet... évoquent la diversité et la particularité hommes/femmes. L'objectif est d'intégrer au mieux les contraintes familiales. Si des disparités salariales entre hommes et femmes sont identifiées, elles sont corrigées, avec un rattrapage sur trois ans. Quand il y a des absences de longue durée (congés maternité et congés parentaux), ils font l'objet d'entretiens, avant le congé et au retour. Un guide de la parentalité est disponible pour les salariés. Le groupe Valeo réfléchit à l'accès au management le plus élevé pour les femmes et à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, grâce au télétravail, à l'étude sur le site d'Annemasse !



## SOPHIE PONT MAPED

« Maped intervient régulièrement dans les écoles pour lever les barrières invisibles », explique la RRM Groupe de Maped, Sophie Pont, elle-même Ingénieur en mécanique de formation.

« Dans la population ouvrière, contrairement à d'autres entreprises, nous rencontrons peu la problématique de devoir concilier garde d'enfants et travail de nuit ».

En revanche, le problème existe bien entre les régisseurs, qui sont des hommes, et les opérateurs, qui sont le plus souvent des femmes, avec forcément des disparités salariales. Si, en nombre, femmes et hommes sont à l'équilibre dans la catégorie agents de maîtrise et cadres, la balance penche encore trop du côté masculin pour les cadres supérieurs. Toutefois, Maped a bon espoir de recruter ses futures directrices et futures cheffes d'ateliers dans les nouvelles générations féminines. La société vient tout récemment de recruter deux femmes enceintes – comme chez Alpes Contrôles – un choix qui s'accompagne, et qui est la preuve d'un signe de non discrimination.

●●● les jours. « L'entreprise croit beaucoup aux 90% du temps de travail (un mercredi sur deux, avec papa ou maman), fruit d'un nouvel équilibre dans la vie de famille », précise Sophie Pont, responsable RH du groupe (lire aussi ci-contre).

## RÉMUNÉRATION ET PROMOTION

Présent dans 22 pays, l'entreprise d'Argonay aborde également le problème d'équité hommes/femmes sous d'autres latitudes. En Chine, où elle détient une importante filiale, de très nombreux managers sont des femmes. C'est en revanche l'inverse en Argentine, et cela dès le recrutement. Histoire de culture, sans doute!

Un même combat pour l'égalité se livre aussi chez Tefal, à Rumilly. L'entreprise a signé un accord triennal (jusqu'en 2018) qui porte sur le recrutement, la politique et l'égalité salariales. Pourtant, la société a encore du mal à recruter sur des postes techniques, même si plusieurs initiatives ont été prises dans le domaine de la formation. Dans ce but, la communication de Tefal valorise ces cursus et a fait témoigner deux femmes lors de la visite sur place organisée le 20 novembre, en présence du préfet de Haute-Savoie.

Pour l'entreprise de Rumilly, la mixité va également passer par le recrutement des alternants et des stagiaires. Message relayé lors d'événements tels que la Semaine de l'industrie, avec des ateliers dédiés aux jeunes filles. Chez Dassault Aviation, un accord qui s'applique jusqu'en 2020 a été signé, courant octobre, entre les

syndicats et la direction. Le quatrième du genre. « Il porte sur la communication et la sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes – management, comité d'établissement, recruteurs... –, et la répétition fait œuvre. Une campagne a été mise en place tout récemment sous forme de BD pour combattre les stéréotypes liés au temps partiel », précise Patrice Contat, responsable des relations sociales et humaines. Dans le cadre des relations avec le campus des métiers, Dassault Aviation s'est déplacé à Cluses pour sensibiliser le corps enseignant à l'industrie. Et le DRH d'évoquer la technicité des métiers du groupe : « Par rapport à la féminisation souhaitée, cela reste compliqué : un usineur a six propositions d'emploi à sa sortie de formation ! Les métiers de l'industrie sont donc à la fois une opportunité et une vraie alternative pour les jeunes filles. »

Autre engagement, favoriser la féminisation des métiers – il y a 21% de femmes à Argonay –, avec un but : mixer les équipes en termes de diplômes. Les objectifs sont chiffrés : 25% de femmes dans les recrutements, 25% dans les stagiaires et 25% dans les alternants. Aujourd'hui, sur 450 salariés, l'entreprise compte 37% de femmes parmi les alternants, l'une d'entre elles vient d'être intégrée pour un Bac Pro d'usinage. « C'est un travail de longue haleine pour faire changer les mentalités. L'entreprise a embauché un ergonome pour que les conditions de travail conviennent aux hommes comme aux femmes. » Elle travaille aussi sur la parentalité (entretiens de retour de congés maternité) et constate une évolution des mentalités avec des congés parentaux qui commencent à être pris par les hommes. ●●●

●●● En termes de rémunération des carrières, enfin, Dassault Aviation réalise chaque année un audit comparatif entre hommes et femmes, sans aucune discrimination pour un poste identique. La société veille aussi dès le recrutement et tout au long des carrières à favoriser la mixité des équipes.

Chez Clyde Union Pumps-SPX (pompes industrielles), il y a encore peu de femmes dans les ateliers annéciens. En revanche, le comité opérationnel est composé de six hommes et trois femmes, et le comité de direction de trois membres, dont une dame.

La société a constaté que les femmes se vendent moins bien que les hommes à l'embauche, car elles n'ont pas confiance, et omettent même parfois de demander quel salaire leur sera versé. Il faut, selon l'entreprise, guider les jeunes femmes dans cette démarche.

À l'inverse, la population féminine est bien représentée mais peu qualifiée chez Alpen Tech (Vougy). Un quatrième accord a été renégocié en décembre dernier, et adopté à l'unanimité par les syndicats. « Il contient plusieurs axes, dont celui de la formation des femmes vers des métiers plus qualifiés d'ici trois ans, car beaucoup d'emplois de tri et de contrôle vont disparaître à terme », s'inquiète Julien Paulme. Le DRH de la société, qui évoque aussi les problèmes liés aux troubles musculo-squelettiques (TMS), conduit, en outre, la mise en œuvre du projet Elence dans les ateliers, sur la qualité de vie au travail et la performance globale.

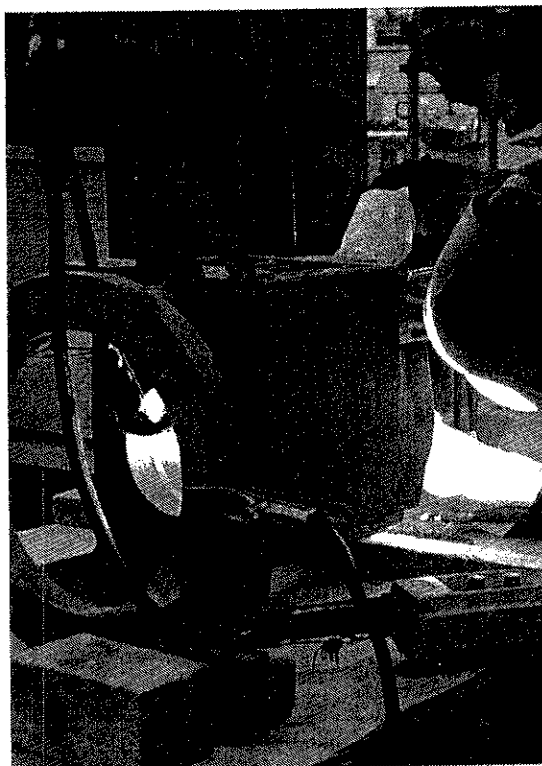
## BRISER LE PLAFOND DE VERRE

Autre exemple, l'accord en vigueur depuis six ans signé à l'unanimité des quatre syndicats de Parker Hannifin (Annemasse). Il porte sur le recrutement, la formation, la rémunération et l'évolution professionnelle, et contient un outil de diagnostic.

« Si le problème de l'équité des rémunérations n'est plus un sujet en soi, il n'est pas facile de prendre des mesures et de briser le plafond de verre. Peu de femmes sont par exemple attirées spontanément par les métiers de l'usinage, ou alors elles n'osent pas, se mettent un frein. Or c'est plutôt sur ces métiers que l'on peut accéder à des niveaux de qualification plus élevés dans l'entreprise. », considère Mélanie Mareschi, responsable RH au sein de l'entreprise annemassienne.

## CULTIVER SON JARDIN INTÉRIEUR

Enfin, dans l'univers de Botanic, qui compte 2400 collaborateurs dont 60% de femmes, le bien-être au travail



est cultivé comme l'un des fondamentaux de l'entreprise. Un accord triennal sur l'égalité professionnelle, reconduisant le précédent, a été signé tout récemment. Dans cette société de services, spécialiste du jardin, 90% des hôtes de caisse sont des femmes et 90% des magasiniers sont des hommes. « Il y a aussi beaucoup d'hommes à la direction des magasins, mais trop peu de femmes. Des actions sont mises en place à l'embauche dans les relations que l'entreprise entretient avec les écoles,

notamment de commerce, pour changer la donne », image Juliette Martoa du service RH.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation des managers et la communication interne vont dans le sens de la parité hommes/femmes, avec un axe prioritaire en interne, avoir plus de femmes managers. « Beaucoup de mesures chez Botanic sont incluses dans la démarche globale visant à un

meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle. Il y a de nombreux postes organisés en télétravail au siège. Des entretiens de retours d'absence et de retours de congés de maternité sont réalisés. » Partout, le management par le calme est privilégié, et le droit à la déconnexion appliqué. Un sujet qui fait d'ailleurs l'objet d'un petit opuscule, qui pourrait être un livre de chevet "inspirant" pour de nombreux dirigeants.

Juliette Martoa,  
Botanic

## IL Y A AUSSI BEAUCOUP D'HOMMES À LA DIRECTION DES MAGASINS, MAIS TROP PEU DE FEMMES.



## ANNE GROSVALLET SALOMON

Au centre de R&D de Salomon/Mavic, les techniciens sont à parité : 50% de femmes et autant d'hommes.

« Au niveau des cadres, en revanche, les femmes ne représentent que 32% de l'effectif. Les métiers exercés, comme ceux de la métallurgie et de la plasturgie, comptent traditionnellement plus d'hommes et, à l'inverse, la branche textile, plus de femmes », souligne Anne Grosvallet, DRH de la société.

Plus que jamais, l'entreprise cherche à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, dès la phase de recrutement mais également au travers de promotions internes. Quant à l'accord dont tous les syndicats sont déjà signataires, il porte notamment sur une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Pour l'heure, le temps partiel ne concerne pas encore assez d'hommes.

À noter, enfin, que le télétravail fera l'objet, courant 2018, d'une réflexion dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail.