

Le répertoire a été mis en place par l'Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises (ORSE) et présenté par son Président.

Il s'agit d'un répertoire élaboré sur la base de 22 fiches dont les thèmes sont les suivants :

1. la stratégie
2. le rapport sur la situation comparée
3. les acteurs de l'égalité
4. les négociations dans les entreprises
5. les enjeux de l'égalité professionnelle dont les PME
6. le dialogue social international
7. les outils de mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle
8. l'information et la sensibilisation
9. la promotion de l'égalité professionnelle
10. le recrutement
11. le parcours professionnel
12. la mixité des métiers
13. les plans d'action
14. l'aménagement
15. les conditions de travail
16. la mobilité
17. les compétences et la formation
18. l'équilibre travail vie familiale
19. les services aux salariés
20. les dirigeants et les hauts potentiels
21. la valorisation
22. les actions menées par les 5 confédérations syndicales.

Ce répertoire a donc été élaboré par l'ORSE, ainsi que les 5 confédérations syndicales et les entreprises adhérentes, dont principalement SANOFI AVENTIS, HSBC, Aéroport de Paris, Groupe Carrefour, TOTAL, Orange, ALSTOM, BNP Paribas, AXA, l'Oréal, PSA Peugeot Citroën et THALES.

Le Président de l'ORSE a rappelé qu'en Suède 20 % des femmes faisaient partie des Conseils d'Administration et qu'aucun quota n'était fixé, qu'en Norvège, 40 % des femmes faisaient partie des Conseils d'Administration, un quota étant fixé, et en France, seulement 9 % des femmes faisaient partie de ces Conseils d'Administration, sans qu'un quota ne soit fixé.

Il a également été rappelé que 21 % des femmes cadres occupent des fonctions stratégiques en entreprise.

En 2004, on recense 129 accords d'entreprise sur l'égalité, en 2008 : 1.150 accords seront signés.

En 2008, 49 accords de branches et 5 conventions collectives nationales prennent en compte l'égalité.

Aujourd'hui, le label égalité touche plus de 800.000 salariés.

Le constat est donc engageant, même si la parité reste, en entreprise, encore un travail de longue haleine.

L'optique actuelle est de revisiter la façon dont on peut accompagner un mouvement vers l'égalité en entreprise, en faisant prendre conscience des enjeux stratégiques.

Le répertoire se veut donc un outil de repérage et de connaissance des pratiques innovantes et un plan d'action et d'étapes pour résorber les écarts de rémunération, favoriser et valoriser le dialogue social pour accélérer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises.

Il a été rappelé que le site de l'ORSE permettait de consulter plus de 200 accords d'entreprises qu'il est possible de télécharger.

Ceci constitue une base de données permettant de construire deux nouveaux accords sur la base d'accords existants.

Le Président de l'ORSE a enfin indiqué que tout prochainement, les sociétés pourraient interroger la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse) afin que celle-ci réalise un diagnostic de situation comparée en entreprise pour les PME, situation qui restera bien sûr anonyme au sein de l'entreprise.

Cela pourrait évidemment constituer un excellent outil de travail pour la mise en place d'accords et notamment la discussion dans le cadre de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) sur l'égalité hommes femmes.

A la suite de cette allocution, les responsables, soit des ressources humaines, soit de la parité au sein de certaines entreprises, ont été amenés à intervenir et notamment les entreprises suivantes :

- THALES, PSA Peugeot Citroën, SNCF, BNP Paribas, ALSTOM Transport, SCHNEIDER Electric et SANOFI AVENTIS.

Ces différentes entreprises ont partagé leurs expériences dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de leur Groupe.

Par exemple, chez THALES, j'ai noté la mise en place de kits de communication pour inciter les jeunes filles à l'école à s'orienter vers des filières techniques, le dépôt d'un rapport le 11 juin dernier au niveau européen pour mettre en place des actions et des indicateurs sur la parité.

Chez PSA : la mise en place d'audit social et d'un observatoire au niveau national hommes femmes, sur la féminisation et la mixité de l'emploi, la garantie du niveau de rémunération, la négociation au sein de la GPEC et de la féminisation des emplois et enfin, l'amélioration des conditions de travail.

A la SNCF, la préoccupation porte principalement sur la place des femmes dans les métiers techniques.

BNP Paribas se consacre actuellement à la sensibilisation sur son site intranet, avec le témoignage de dirigeants ou encore l'invitation par les femmes les plus intéressées, des dirigeants masculins de la société, afin de leur poser un certain nombre de questions et de faire évoluer leur vision des femmes dans l'entreprise.

Chez ALSTOM Transport, la sensibilisation se polarise autour de la formation des recruteurs, de la formation aux entretiens annuels d'évaluation, mais également la possibilité d'aménager le temps de travail pour faire face à des événements ponctuels, et la mise en place du travail à domicile pour faire face également à ces événements.

Ainsi, il a été mis en place un temps partiel de droit d'un mois, l'allongement du congé maternité d'une semaine, plus, au moment du retour, la première semaine de reprise, un travail à temps partiel, étant entendu que l'intégralité du salaire à temps complet est pris en charge par la société (pour le cas où la salariée travaillait à temps complet avant son départ en congé maternité).

Il est également prévu le maintien de la mutuelle pendant six mois durant le congé parental, ainsi que la prise en charge des cotisations de retraite, ce dernier point est quant à lui à l'étude, car il nécessitera un aménagement réglementaire afin que cette prise en charge ne soit pas requalifiée, par l'URSSAF, en salaire.

Les sites les plus intéressants sur la question :

www.orse.org

www.egaliteprofessionnelle.org .

www.emergences.fr

www.anact.fr

www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/femmes-egalite/ .

Nathalie Leroy