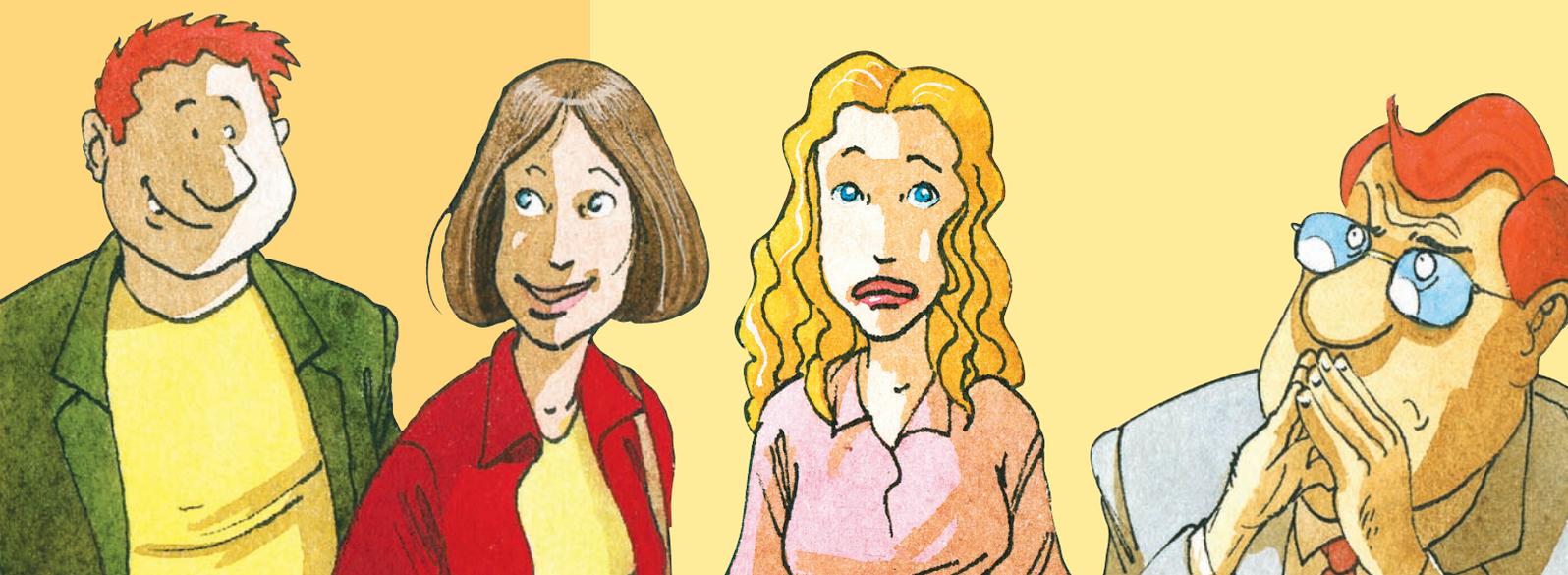


# industrie nouvelle génération

DÉPASSER LES STÉRÉOTYPES ET AGIR POUR  
LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE





# industrie nouvelle génération

DÉPASSER LES STÉRÉOTYPES ET AGIR POUR  
LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## SOMMAIRE

ÉDITORIAL	p 5
IDENTITÉ ET RÔLE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	p 6-7
SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	p 8-9
ARTICULATION DES TEMPS DE VIE	p 10-13
QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES TECHNIQUES	p 14-15
RESSOURCES HUMAINES GESTION DES COMPÉTENCES ET ORGANISATION DU TRAVAIL	p 16-17
REMERCIEMENTS	p 18
CONTACTS	p 19

## ÉDITORIAL

### UN GUIDE POUR LEVER LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS RELATIFS À LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME / FEMME

La mixité et l'égalité professionnelle constituent un des facteurs de l'efficacité économique et sociale. Le travail des femmes ne doit plus être considéré comme une variable d'ajustement du marché du travail, résultant de politiques et de mesures incitatives pour l'entrée ou la sortie des femmes sur le marché de l'emploi, en fonction de la conjoncture économique.

Afin de répondre à cette exigence, le législateur a adopté ces dernières années plusieurs textes. Ainsi, les lois du 9 mai 2001, 23 mars 2006 et 9 novembre 2010 ont fait de l'égalité professionnelle et salariale un enjeu de la négociation collective. Les premiers accords sur l'égalité professionnelle dans certaines entreprises industrielles ont été conclus dès 2003. Ainsi, le 4 novembre 2003, PSA PEUGEOT CITROËN, a conclu le premier accord national de groupe sur l'égalité professionnelle. L'entreprise a par ailleurs obtenu le label égalité dès 2005.

Pourtant, aujourd'hui, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé et les entreprises publiques est encore, selon l'INSEE, de 26 % en Bourgogne-Franche-Comté en 2013, alors qu'il est passé de 21,2 % en 2002 à 19,2 % en 2012 au niveau national.

Afin de réduire ces écarts, la négociation sur l'égalité professionnelle s'appuie sur un diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles. Les domaines d'actions obligatoires sont fixés par décret : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, condition de travail, sécurité et santé au travail, rémunération effective, articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En Haute-Saône, 38 % des entreprises concernées ont conclu un accord ou un plan d'actions sur l'égalité professionnelle. Le taux n'est que de 32 % au niveau régional. Pourtant, une marge de progression existe. Aussi est-il important que les entreprises soient davantage sensibilisées et informées des bonnes pratiques et de l'intérêt d'engager un accord ou un plan d'actions.

Les entreprises ayant mené une négociation pour la signature de leur accord ou plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle précisent que le dialogue engagé entre salariés, organisations syndicales et direction a conduit à la réalisation d'actions positives concrètes pour les équipes. Un climat social favorable a été instauré ce qui constitue un atout pour l'entreprise au-delà de la démarche réglementaire.

Par ailleurs, au-delà des orientations en faveur de l'égalité professionnelle, la situation du marché du travail en Haute-Saône, avec un taux de chômage de 9,1 % fait apparaître un paradoxe : 9 350 femmes sont demandeuses d'emploi, soit plus d'un demandeur d'emploi sur deux alors que certaines entreprises du secteur industriel ont des difficultés de recrutement. Les entreprises ont anticipé ce constat et engagé une réflexion, tant sur la mixité des postes et des ateliers, que sur les compétences maîtrisées par les femmes dans le cadre de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle.

Afin de rassembler ces différentes initiatives et de dresser un état des lieux de l'égalité hommes / femmes, ce guide constitue un outil permettant de présenter des pratiques d'entreprises et des témoignages illustrant le fait que les métiers industriels s'exercent au féminin comme au masculin et que l'égalité professionnelle est bien en marche.

Marie-Françoise LECAILLON  
Préfète de la Haute-Saône



## IDENTITÉ ET RÔLE DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Si nous envisageons souvent le travail des femmes comme un phénomène de société relativement récent, à travers la notion d'égalité professionnelle, les femmes ont en réalité toujours travaillé. Au XIII<sup>e</sup> siècle, elles pouvaient exercer divers métiers (médecin, meunière...). Au XV<sup>e</sup> siècle, leur salaire représentait moins de la moitié du salaire masculin.

Au XVIII<sup>e</sup> siècle, le travail féminin à l'extérieur du foyer est difficilement admis. Sous l'impulsion de la révolution industrielle, il commence à être reconnu mais reste encore longtemps considéré comme un travail d'appoint. Cependant, l'égalité professionnelle s'inscrit progressivement dans les textes dans les années 1970...

LA LOI RELATIVE AU TRAVAIL DES FEMMES EST PASSÉ D'UNE CONCEPTION PROTECTRICE AU CONCEPT D'ÉGALITÉ

### QUELQUES DATES

- 1892 : interdiction du travail de nuit.
- 1945 : suppression de la notion de salaire féminin.
- 1965 : la femme mariée peut travailler sans l'autorisation de son mari.
- 1972 : "À travail égal, salaire égal" est inscrit dans la législation française.
- 1983 : la loi Roudy établit l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- 2001 : la loi Génisson renforce la loi Roudy sur l'égalité professionnelle et supprime l'interdiction du travail de nuit pour les femmes dans l'industrie.
- 2006 : la loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tend à résorber les écarts de rémunération en imposant aux entreprises et aux branches professionnelles l'obligation de négocier.
- 2010 : la loi du 9 novembre portant réforme des retraites intègre l'article 99 relatif à l'égalité professionnelle qui oblige les entreprises de plus de 50 salariés à conclure un accord collectif sur l'égalité professionnelle ou à mettre en place un plan d'actions comprenant des objectifs de progression et des indicateurs sous peine de sanction financière à hauteur de 1 % de la masse salariale.
- 2014 : la loi du 4 août en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit l'interdiction d'accès au marchés publics et au délégation de service public pour les entreprises ne respectant pas la loi sur l'égalité professionnelle.

### QUELQUES CHIFFRES

Les femmes représentent 47,5 % de la population active en 2012 contre 52,5 % d'hommes.

Le taux d'activité des femmes est de 73,5 % contre 83,5 % pour les hommes en 2012. L'écart se creuse à partir du 3<sup>e</sup> enfant puisque le taux est de 41,3 % pour les femmes et 94,1 % pour les hommes.

En Franche-Comté, en 2008, sur plus de 459 000 emplois recensés 46,6 % sont occupés par les femmes contre 47,3 % en France.

Le travail des femmes, tant au niveau des droits que des pratiques, a ainsi beaucoup évolué. Cependant, l'activité des femmes reste majoritairement concentrée dans six catégories socio-professionnelles. Dans l'industrie, elles sont 1,5 million en mars 2000 et représentent 29 % des emplois industriels comme il y a trente ans mais elles sont peu présentes dans certains secteurs (équipement mécanique, automobile, métallurgie...) ou certains métiers jugés comme masculins. Les stéréotypes culturels relatifs aux métiers féminins et masculins contribuent au fait que les jeunes filles s'orientent peu vers les filières techniques et scientifiques même s'ils évoluent progressivement.

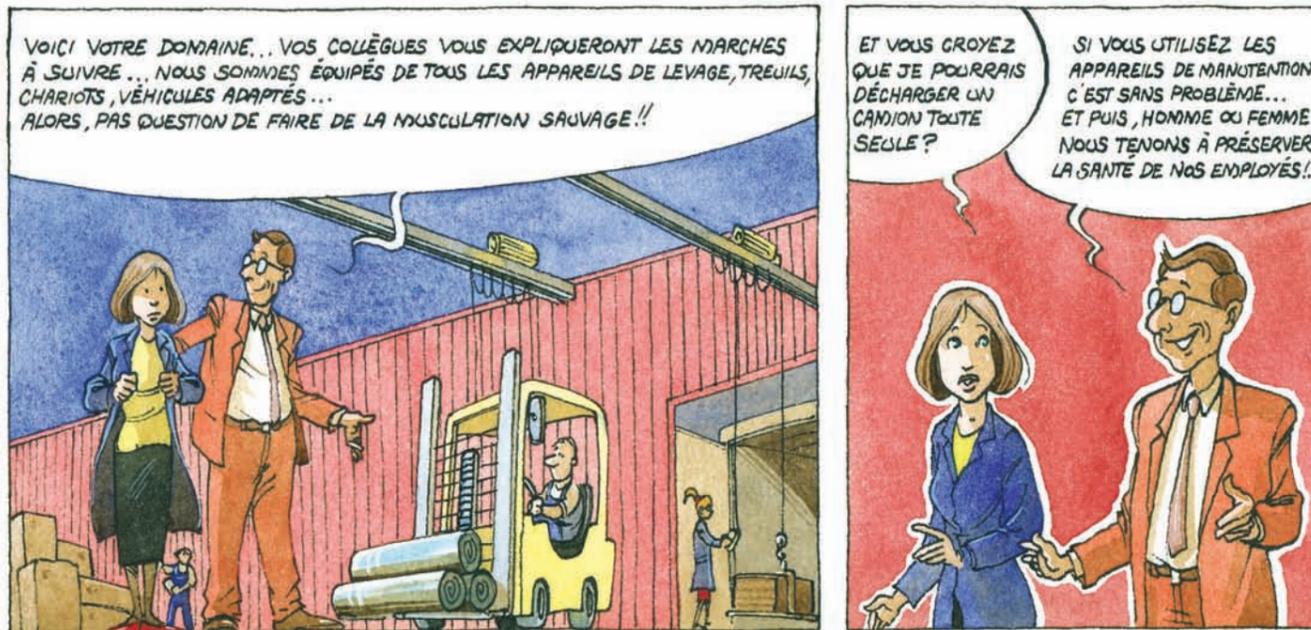
### TÉMOIGNAGES

L'entreprise FPT IVECO, basée à Bourbon Lancy en Saône et Loire, fabrique des moteurs pour des camions et compte 1316 salariés dont 58 femmes soit 4 % de son effectif. La direction a souhaité augmenter la part des femmes dans son effectif et notamment sur l'atelier de montage où les besoins de recrutement étaient identifiés. Un partenariat avec les principaux acteurs locaux de l'emploi a été mis en place : la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité, l'UT DIRECCTE, Pôle Emploi, les agences intérimaires pour construire un parcours de formation afin que les femmes puissent occuper des postes de monteur assembleur en contrat de travail temporaire : les femmes ont suivi trois sessions de formation et l'embauche des femmes a été progressivement réalisée dans les ateliers de montage.

Si vous écarter les candidatures féminines, vous privez l'entreprise de compétences...



NOUS ANTICIPONS L'ÉVOLUTION DE LA SOCIÉTÉ ET DE SES FORCES VIVES ...



## SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Certains emplois ont été longtemps inaccessibles aux femmes eu égard à leur caractère de pénibilité. C'est le cas de certains métiers industriels où la force, la résistance ou l'endurance physiques nécessaires pour les exercer étaient considérées comme incompatibles avec la physiologie féminine.

S'il est vrai que les hommes sont généralement plus grands et plus lourds, donc potentiellement plus forts que les femmes, il ne s'agit là que d'une différence statistique : il y a des hommes fluets et des femmes corpulentes... Par ailleurs, les femmes ont de tous temps effectué des travaux physiquement éprouvants et certains métiers dits féminins requièrent force et résistance.

Aujourd'hui, le progrès technique permet de mécaniser de nombreuses tâches et opérations qui sollicitent des ressources physiques (port et élévation de charges...). Grâce à ces progrès techniques, certains postes jusque là peu accessibles aux femmes le deviennent...

### DES SOLUTIONS POSSIBLES

**Dans l'entreprise :**  
Le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) : il analyse les risques professionnels pour les entreprises de plus de 50 salariés.

L'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) : elle intervient en amont d'un projet de l'entreprise pour assurer des diagnostics.

**En appui à une démarche de l'entreprise :**  
Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle : il permet une prise en charge qui peut aller jusqu'à 50 % des coûts dus à l'aménagement des postes de travail ou des locaux pour les adapter aux femmes.

Le médecin du travail : il peut vous aider à trouver des solutions ergonomiques.



### LÉGISLATION

#### La norme AFNOR X35-109

établie en avril 1999 par le laboratoire de physiologie du travail du CNRS pose les limites acceptables des ports manuels de charges : pour les hommes, 25 et 20 kilos en fonction de l'âge et du tonnage. Pour les femmes, 12,5 et 10 kilos en fonction de l'âge et du tonnage.

#### La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991

fixe les principes généraux de prévention qui doivent être mis en œuvre afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de tous les salariés.

L'article 20 de la loi du 4 Août 2014 rappelle l'obligation de la prise en compte des inégalités entre les femmes et les hommes lors de l'évaluation par l'employeur des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

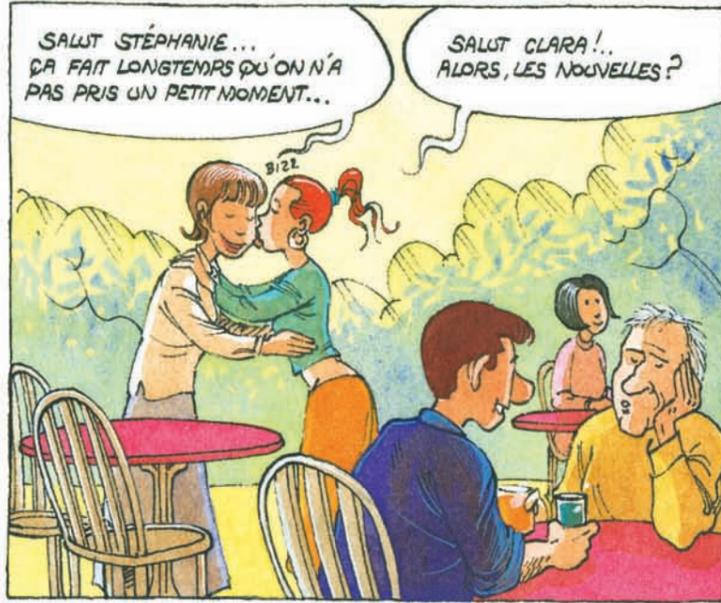
### EXPÉRIENCE

L'entreprise SARSTEDT, fabricant de consommables pour la médecine et la science, a conclu un contrat pour la mixité des emplois développant, en complément de la formation des salariées, un volet aménagement de poste visant à limiter le port de charge dans la nouvelle ligne automatisée.

Si vous réfléchissez à l'amélioration des conditions de travail pour intégrer des femmes sur des postes jusque là occupés par des hommes, vous contribuez à améliorer les conditions de travail pour tous et votre compétitivité...

JE VAIS RECEPIONNER DES MARCHANDISES...





## ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

### TEMPS DE TRAVAIL

Dans l'industrie, l'organisation du temps de travail et du temps extra-professionnel n'est pas plus compliquée, voire parfois plus souple que dans d'autres secteurs d'activités (ex : infirmières, ménage, grande distribution, gardiennage...)

De plus, les entreprises industrielles ont une organisation différente d'un secteur à l'autre : travail en équipe 2x8, 3x8 ou des horaires du lundi au vendredi. Ces horaires sont souvent organisés et prévus à l'avance ce qui permet aux femmes de s'adapter pour faire face aux contraintes familiales. Aujourd'hui les femmes ayant travaillé dans le secteur industriel sont satisfaites de l'organisation qu'elles ont pu mettre en place.

### LÉGISLATION

La loi du 9 mai 2001 lève l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie, inscrite dans le code du travail en infraction à la législation européenne. La mise en place du travail de nuit est désormais subordonnée à la conclusion préalable d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise n'ayant pas fait l'objet d'une opposition. Il permet de poser des contreparties pour les hommes et les femmes.

### TÉMOIGNAGES

"Ce qui a surtout changé, c'est que dans mon ancien métier, j'avais une journée de congé, et aujourd'hui, j'en ai deux et demie, et ça change tout. Et en plus, tous les soirs, je suis à la maison, et je peux m'occuper de mon intérieur et de mon fils. Pour lui, c'était un très gros manque que je ne sois pas souvent là."

Christine, électricienne chez MAGYAR

"On ne fait que 8 heures par jour, j'ai mes soirées... Bon, c'est vrai, j'ai un petit garçon, je ne le vois pas le midi, mais j'ai pu m'arranger, il y a une semaine sur deux où je peux l'emmener à l'école, je prends à 8 h 30 et puis mon mari travaille ici, donc on a les vacances ensemble et presque les mêmes horaires."

Corinne, cariste chez DESCHASEAUX

Témoignages extraits de la cassette vidéo « industrie nouvelle génération : Itinéraires de femmes » réalisée par le Cabinet ARC EN CIEL en septembre 2002.



Si aujourd'hui la part des femmes actives à temps partiel est de 30,6 % (alors que celle des hommes est de 7,2 % dans certains secteurs) il n'est pas choisi et pose parfois plus de contraintes que d'avantages.

L'industrie propose majoritairement du travail à temps plein et les femmes à la recherche d'un emploi dans ce domaine en sont conscientes et prêtes à s'adapter.

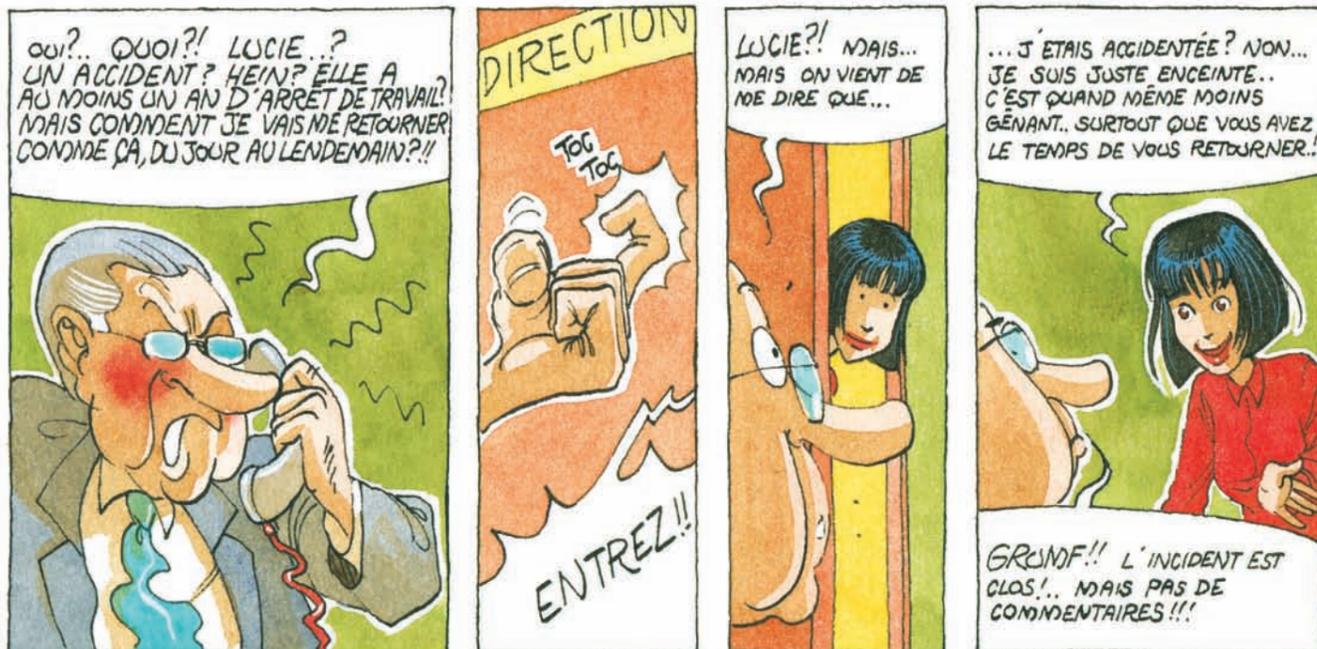
Du point de vue des femmes, les horaires industriels ne sont pas un frein !

### ABSENTÉISME - VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Le congé de maternité est souvent évoqué comme un frein à l'embauche des femmes. Or, les femmes ne sont absentes de leur travail, pour raison de maternité, que 2 fois 4 mois en moyenne pendant les 40 ans de leur vie professionnelle ! Seules ces interruptions ne peuvent être partagées avec le père.

Pour un congé d'une durée relativement courte, tel le congé maternité, la difficulté se situe surtout en amont du congé : comment anticiper au mieux le départ ?



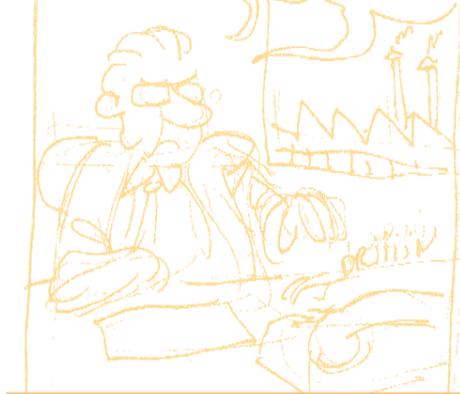


DES SOLUTIONS POSSIBLES

**Avant le congé de maternité :** proposer à la salariée une rencontre maternité pour l'informer de ses droits et de ses devoirs et prévoir une période de travail en commun entre la remplacée et le remplaçant.

**Pendant le congé :** la salariée perçoit de la sécurité sociale des indemnités journalières égales à son salaire journalier dans la limite du plafond de la sécurité sociale. Il ne reste à la charge de l'employeur que l'écart entre le montant des indemnités et le salaire s'il dépasse le plafond de la sécurité sociale, si cela a été négocié dans la convention collective.

**À l'issue du congé :** réaliser un entretien pour faire le point sur les attentes de la salariée lors de sa reprise de poste.



TÉMOIGNAGES

"L'entreprise favorise le temps partiel choisi pour tous les salariés, homme et femme ainsi que la possibilité de prendre un congé parental à tous les niveaux de responsabilités."

Mme Mathieu, directrice générale de l'entreprise IMASONIC

"L'entreprise a mis en place un livret maternité dans l'entreprise destiné à recenser toutes les questions relatives à ce sujet ainsi que les adresses utiles. PSA PEUGEOT-CITROËN est par ailleurs signataire de la charte de la parentalité."

Mme Delarue, responsable des ressources humaines chez PSA

Il est important de noter que si la maternité reste le seul fait des femmes, la notion de parentalité et de coparentalité se développe dans notre société. Cela se caractérise donc par l'affirmation du rôle du père dans la sphère familiale et questionne la notion de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale non plus seulement pour les femmes mais aussi pour les hommes.

LE CONGÉ DE PATERNITÉ

Depuis de 1<sup>er</sup> janvier 2002, les pères disposent de 11 jours de congé paternité et 3 jours de solidarité familiale à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant. Comme pour le congé de maternité, le père perçoit des indemnités versées par la sécurité sociale. Près de 2 / 3 des pères prennent leur congé paternité.

LÉGISLATION

L'article 12 de la loi du 4 août 2014 prévoit l'élargissement du contenu de l'entretien préalable à la reprise d'activité à l'issue du congé parental d'éducation.

Au delà de la naissance, la gestion de la garde des enfants est souvent considérée comme relevant de la responsabilité des femmes et évoquée comme un frein à l'emploi de celles-ci par les entreprises et pas uniquement dans le secteur industriel. Cependant, aucune étude ne montre que l'absentéisme des femmes est supérieur à celui des hommes. Les femmes s'organisent...

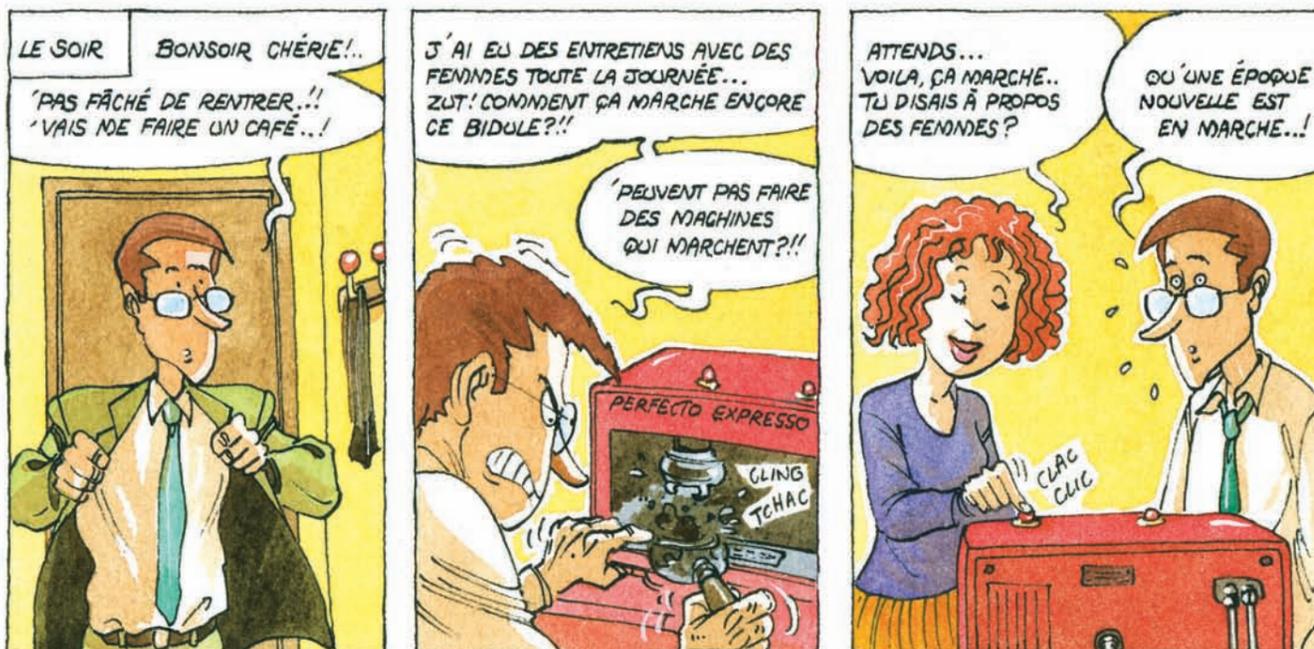
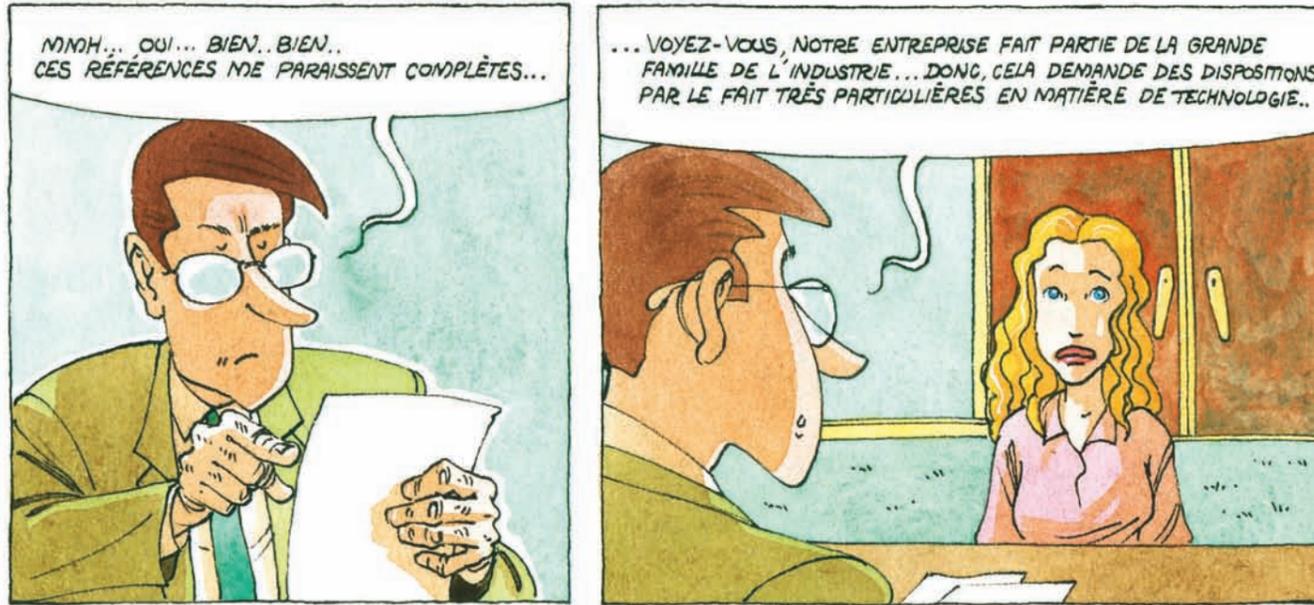
De plus, si le congé de maternité est prévisible, ce n'est pas le cas des absences qui touchent potentiellement tous les salariés : accident du travail, domestique, loisirs. Or, selon de nombreuses entreprises, le phénomène le plus difficile à gérer, c'est "l'imprévu".

LÉGISLATION

La loi du 9 novembre 2010 et le décret du 7 juillet 2011 fixent le critère d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale comme un des thèmes à aborder dans le rapport de situation comparée que les entreprises doivent remplir et un des huit objectifs sur lequel les entreprises peuvent agir.

En facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale pour les femmes et les hommes de votre entreprise, vous améliorez leur disponibilité dans le travail...





## QUALIFICATIONS ET COMPÉTENCES TECHNIQUES

La maîtrise et l'utilisation des techniques et des technologies sont culturellement considérées comme le fait des hommes. Ainsi dans l'univers industriel tel que la métallurgie, l'automobile... à fort contenu technique, le modèle de référence est celui d'un homme.

Or, si les filières de formations scientifiques et techniques sont peu féminisées, les femmes y sont malgré tout présentes et y réussissent. De plus, certaines entreprises industrielles ont permis aux femmes d'acquérir en interne ces compétences pour occuper des postes jusque là proposés uniquement aux hommes.

Aujourd'hui, des femmes sont caristes, électriciennes, soudeuses...

Des actions de formation ou des mesures permettent de développer les initiatives des entreprises en ce sens.

L'article 6 de la loi du 4 août 2014 précise l'éligibilité des actions de promotion de la mixité dans les entreprises et des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes aux fonds de formation professionnelle.

### DES ENTREPRISES INNOVENT

**L'entreprise ACTEMIUM CEGELEC** du groupe Vinci, située à Belfort et Bourogne féminise ses effectifs dans le domaine de la maintenance industrielle. Neuf femmes ont été recrutées en stage de préqualification dans le domaine de la maintenance industrielle et 9 contrats de professionnalisation seront signés en janvier 2015 par l'entreprise.

**SARSTEDT** à Marnay : fabricant de consommables pour la médecine et la science, a conclu un contrat pour la mixité des emplois proposant à cinq salariées de se former et de devenir conductrice de ligne « emballage automatisée ». Ce contrat permet ainsi de répondre au changement lié à l'automatisation et à la fabrication et d'offrir une évolution professionnelle aux salariées.

**CONFLANDEY INDUSTRIES** : entreprise de tréfilage de l'acier à Port Sur Saône a conclu un accord sur l'égalité professionnelle et a développé des actions en faveur de la mixité dans les métiers notamment à travers le recrutement de deux apprenties : l'une préparant une licence professionnelle logistique et la seconde une licence professionnelle formations industrielles. L'entreprise a reçu le trophée de la mixité de l'alternance le 14 avril 2014 à la préfecture de Haute-Saône.

**L'ENTREPRISE HERMES** à Seloncourt met en œuvre des sessions recrutement par MRS pour permettre à des femmes demandeuses d'emploi issues d'autres secteurs d'activité, de transférer leurs compétences et ainsi, intégrer l'entreprise en vue de son installation à Héricourt en 2015.



### QUELQUES MESURES EXISTANTES ACTUELLEMENT

**Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : géré par la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, il peut prendre en charge jusqu'à 50 % du coût pédagogique de la formation et 30 % du coût des rémunérations pendant la période de formation pour l'embauche de femmes demandeuses d'emploi ou salariées de l'entreprise.

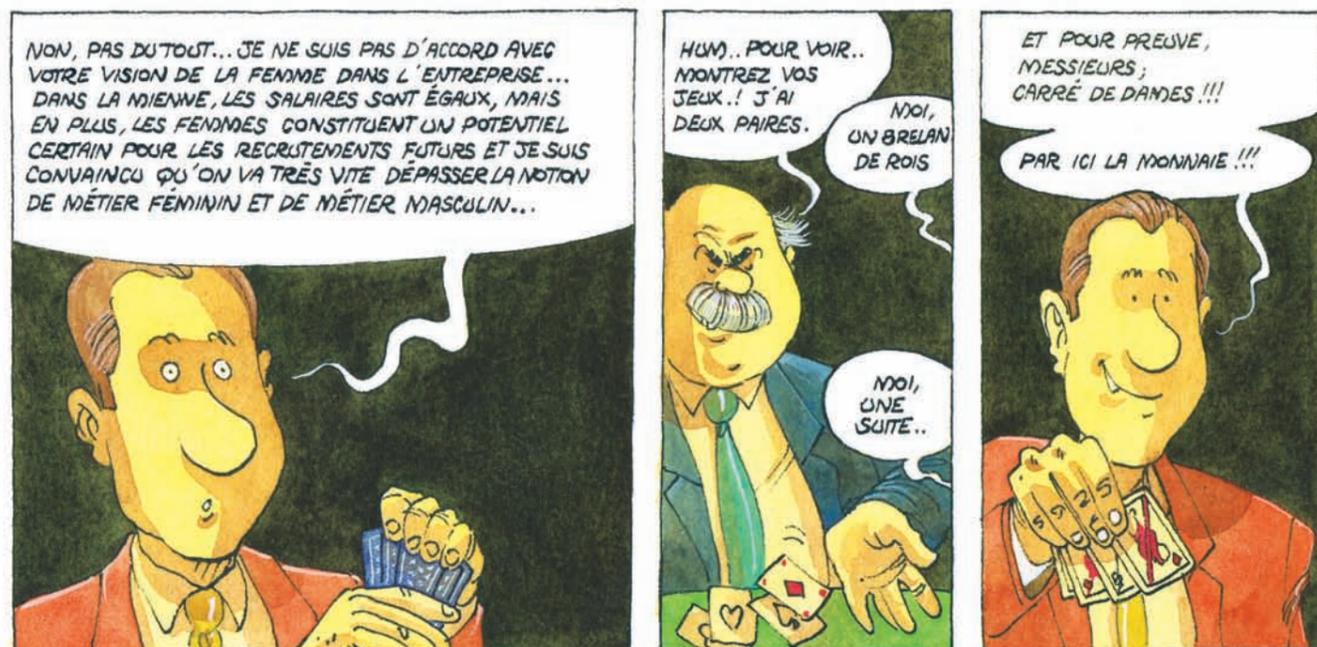
**Méthode de recrutement par simulation** : cette mesure gérée par Pôle Emploi permet à l'entreprise de tester les compétences d'un(e) futur(e) salarié(e) sur un poste de travail avant le recrutement (mobilisable pour dix embauches minimum).

**L'action de formation préalable au recrutement (AFPR) et la préparation opérationnelle à l'emploi (POE)** : ces deux mesures gérées par Pôle Emploi permettent une adaptation au poste de travail préalablement à l'embauche d'un(e) salarié(e).

**Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation** : ils permettent d'associer des temps de formation en vue d'une qualification et des temps de pratique professionnelle pour les jeunes et les adultes.

Aujourd'hui de nombreuses candidatures féminines existent et des mesures sont proposées pour faciliter les compléments de formation et d'adaptation au poste de travail : à vous de les mobiliser !





## RESSOURCES HUMAINES GESTION DES COMPÉTENCES ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Aujourd'hui, les inégalités de salaire, d'accès à la formation professionnelle en interne et à la promotion pour les femmes, perdurent ainsi que la segmentation des métiers féminins et masculins. Cependant, certaines entreprises engagent des démarches pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité des postes car, au-delà de la notion d'égalité, elles considèrent que les femmes constituent un potentiel pour les recrutements futurs, notamment pour anticiper les départs en retraite.

En effet, le taux d'activité des femmes n'a cessé de croître et elles constituent une composante de salariés à recruter et à garder dans l'entreprise en dépassant la notion de métier "féminin" et métier "masculin" mais en recherchant les compétences.

### DES ENTREPRISES INNOVENT

Le groupe PSA Peugeot Citroën et l'ensemble des organisations syndicales ont signé le 26 août 2014 un accord relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont l'objet est de poursuivre les progrès réalisés depuis le 1er accord du 4 novembre 2003. Le taux de féminisation au niveau de PCA France est de 17,6 %

L'entreprise dispose également du label égalité pour l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Le site de Vesoul a constitué une commission égalité homme / femme et diversité et décline l'accord national à partir d'un outil de suivi reprenant les indicateurs sur lesquels le site doit particulièrement agir. Les femmes représentent en 2014 24 % des effectifs de l'établissement.

L'entreprise JAVEY à Gy fabricant de fermetures sur-mesure, a réalisé dès 2006 le rapport de situation comparée sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en faisant participer le personnel et en consultant le comité d'entreprise : un accord sur l'égalité professionnelle a été conclu. Les actions préconisées étaient de développer la mixité dans les métiers de l'atelier, de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité dans l'entreprise par le biais de formations techniques.

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permet aux entreprises, sans condition de seuil d'effectifs, de bénéficier d'une aide financière de l'État pour mettre en place des actions dans les domaines du recrutement, de la communication interne, de la formation, de la promotion ou de l'amélioration des conditions de travail. Ces actions peuvent porter sur une thématique précise de l'égalité professionnelle ou sur plusieurs.

PAR ICI LA MONNAIE...

### ACCORD COLLECTIF

L'ensemble des partenaires sociaux ont signé le 7 avril 2004, un accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu le 1er mars 2004.

Un second accord a été signé le 19 juin 2013 portant sur l'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.

### QUELQUES CHIFFRES

En France, l'écart de salaire est de 24 % à la défaveur des femmes. En Franche-Comté, selon l'INSEE le salaire horaire des Francs-Comtoises est inférieur de 17,5 % à celui des hommes, ce qui fait de la région, celle où les écarts de salaires horaires sont les plus élevés du Grand Est.

### LÉGISLATION

La loi du 9 novembre 2010 et le décret du 7 juillet 2011 fixent les indicateurs réglementaires sur lesquels doivent agir les employeurs : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Les entreprises de plus de 50 salariés doivent agir sur deux des huit indicateurs et les plus de 300 salariés sur trois indicateurs.

La loi du 4 août 2014 renforce les mécanismes d'application des dispositions existantes : renforcement du rapport de situation comparée et simplification de la négociation annuelle sur l'égalité salariale ; limitation de l'accès aux marchés publics pour les entreprises ne respectant pas l'égalité professionnelle.

1 • Pour lutter contre le plafond de verre, les employeurs devront produire un rapport de situation comparée plus complet incluant un indicateur de promotion sexuée.

2 • La suppression des écarts de rémunération et des différences de déroulement de carrière seront désormais à l'ordre du jour des négociations d'entreprise chaque année.

À compétence égale, reconnaissance égale pour les femmes et les hommes : recrutement, salaire, formation, perspective d'évolution !

## REMERCIEMENTS

- Ce guide a été réalisé en 2005 dans le cadre du plan d'action « favoriser l'emploi des femmes dans l'industrie en Haute-Saône piloté par : la préfecture de la Haute-Saône, la DDTEFP de la Haute-Saône, la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Franche-Comté, la délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Haute-Saône, la direction déléguée de l'ANPE Nord Franche-Comté, la direction régionale de l'AFPA de Franche-Comté, le conseil général de la Haute-Saône, le conseil régional de Franche-Comté.
- L'équipe de rédaction du guide en 2005 :
  - Didier CHATELAIN, DDTEFP 70,
  - Francicia COURTOIS, ANPE de Lure-Luxeuil,
  - Stéphanie LECOT, FACT,
  - Henri CHANLIAUD, mission locale / espace jeunes du bassin graylois,
  - Mélanie GEOFFROY, chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité de la Haute-Saône.
- Pour la réactualisation du guide en 2012 :  
Mélanie GEOFFROY : déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Haute-Saône (DDCSPP 70).  
Avec le concours d'Aurélié GODOT : unité territoriale 70 de la DIRECCTE et les membres du groupe de travail communication sur les métiers industriels qui s'est réuni fin 2011 et début 2012 dans le cadre de la déclinaison départementale de la semaine de l'industrie 2012 dans le département.
- Pour la réactualisation du guide en 2015 et en 2017 : Mélanie GEOFFROY, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Haute-Saône (DDCSPP 70).
- L'équipe de conception et graphisme :  
l'agence Version Libre et le dessinateur Christian MAUCLER.
- Le financement du guide a été réalisé par la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Bourgogne-Franche-Comté.

Les documents relatifs à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle sont disponibles sur : [www.femmes.gouv.fr](http://www.femmes.gouv.fr) et [www.ega-pro.fr](http://www.ega-pro.fr)

- Préfecture de la Haute-Saône  
70000 Vesoul  
tél. 03 84 77 70 00 • [www.haute-saone.gouv.fr](http://www.haute-saone.gouv.fr)  
Guide en ligne dans la rubrique - politiques publiques / droits des femmes et égalité / égalité entre les femmes et les hommes / dépasser les stéréotypes et agir pour la mixité et l'égalité professionnelle.
- Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes  
Direction générale de la cohésion sociale  
Service des droits des femmes et de l'égalité  
[www.femmes.gouv.fr](http://www.femmes.gouv.fr)
- Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Bourgogne-Franche-Comté  
Adresse postale : 53, rue de la préfecture - 21041 Dijon Cedex  
Localisation : Caserne Vaillant- 24, avenue Garibaldi - 21000 Dijon  
tél. 03 80 44 67 28 • e-mail : [delphine.zenou@bfc.gouv.fr](mailto:delphine.zenou@bfc.gouv.fr) (directrice régionale)  
[catherine.pistolet@bfc.gouv.fr](mailto:catherine.pistolet@bfc.gouv.fr) (directrice régionale déléguée)  
[isabelle.galmiche@bfc.gouv.fr](mailto:isabelle.galmiche@bfc.gouv.fr) (déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de Côte d'Or)
- Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de Haute-Saône  
DDCSPP\* 70 - 4, Place René Hologne - 70000 Vesoul  
tél. : 03 84 96 17 05 • e-mail : [melanie.geoffroy@haute-saone.gouv.fr](mailto:melanie.geoffroy@haute-saone.gouv.fr)
- Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité du territoire de Belfort  
DDCSPP 90 - place de la Révolution française - CS 239 - 90004 Belfort Cedex  
tél. 03 84 58 87 23 • e-mail : [claudette.galland@haute-saone.gouv.fr](mailto:claudette.galland@haute-saone.gouv.fr)
- Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité du Doubs  
DDCSPP 25 - 11 bis rue Nicolas Bruand - 25043 Besançon Cedex  
tél. 03 63 18 50.89 • e-mail : [eline.chenillat@doubs.gouv.fr](mailto:eline.chenillat@doubs.gouv.fr)
- Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité du Jura  
DDCSPP 39 - Immeuble Odyssee - 13, rue Louis Rousseau - BP 634 - 39021 Lons-le-Saunier  
tél. 03 84 35 27 00
- Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de l'Yonne  
DDCSPP 89 - 3, rue Jehan Pinard - 89010 Auxerre Cedex  
tél. 03 86 72 69 14 • e-mail : [alexandra.lerohellec@yonne.gouv.fr](mailto:alexandra.lerohellec@yonne.gouv.fr)
- Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de Saône-et-Loire  
DDCS\*\* 71 - Cité administrative - 24, boulevard Henri Denant - CS 50125 - 71025 Mâcon Cedex  
tél. 03 58 79 32 29 • e-mail : [nathalie.bonnot@saone-et-loire.gouv.fr](mailto:nathalie.bonnot@saone-et-loire.gouv.fr)
- Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité de la Nièvre  
DDCSPP 58 - 1, rue du Ravelin - 58020 Nevers Cedex  
tél. 03 58 07 20 30 • e-mail : [ddcspp@nievre.gouv.fr](mailto:ddcspp@nievre.gouv.fr)

## Emploi, éducation, formation et organisation du travail

- Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social  
[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)
- Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche  
[www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr)
- Pôle Emploi  
[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail  
[www.anact.fr](http://www.anact.fr)
- Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)  
[www.afpa.fr](http://www.afpa.fr)
- Mission locale / espace jeunes  
[www.espacejeunes-fcomte.org](http://www.espacejeunes-fcomte.org)
- Congés familiaux  
[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)
- ORSE - égalité professionnelle  
[www.egaliteprofessionnelle.org](http://www.egaliteprofessionnelle.org)

\*DDCSPP : direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations

\*\*DDCS : direction départementale de la cohésion sociale

# industrie nouvelle génération

DÉPASSER LES STÉRÉOTYPES ET AGIR POUR  
LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



PRÉFÈTE  
DE LA  
HAUTE-SAÔNE