

## Équilibrer vie familiale et vie professionnelle, un enjeu essentiel en entreprise

L'articulation entre les temps personnels et professionnels est un facteur important à prendre en compte pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Au-delà du genre, c'est un besoin récurrent tout au long du parcours professionnel.

### ((( L'ajustement travail / famille incombe aux femmes en grande majorité



Plusieurs études européennes confirment que les ajustements entre travail et vie familiale incombent encore majoritairement aux femmes et influent sur leur parcours professionnel. En Bourgogne-Franche-Comté, 80 % des personnes travaillant à temps partiel sont des femmes. Pour la majorité d'entre elles, ce choix est en lien avec leurs charges familiales et domestiques. Elles doivent articuler leur temps de travail et le mode de garde des enfants.

De nombreuses femmes occupent également des postes aux horaires atypiques, avec un travail de nuit ou le week-end. C'est le cas notamment des commerçantes et des auxiliaires de vie. L'équilibre entre travail et famille est complexe. Il est à rechercher en permanence, au grès des événements familiaux : *grossesse et congés parentaux, monoparentalité, garde alternée, prise en charge de ses petits-enfants, vieillesse et dépendance de ses parents*. Pour les entreprises, réfléchir et proposer des solutions facilitantes s'avère donc important pour favoriser l'accès des femmes à tous les types de postes. La Mutualité Française Jura propose des leviers en ce sens. (voir article page 6)

### Le projet Ideme labellisé par le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes



Du 8 septembre 2016 au 8 mars 2017, Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes lançait une grande mobilisation contre le sexisme en invitant toute structure à faire connaître son initiative en faveur de l'égalité femmes hommes. Le projet Ideme a été labellisé au même titre que 32 autres actions en Bourgogne-Franche-Comté. Accès à toutes les actions sur la plateforme : [www.sexismepasnotregenre.gouv.fr](http://www.sexismepasnotregenre.gouv.fr).

### Un site web à venir prochainement

Pour apporter des repères et des outils aux entreprises et acteurs relais, l'Aract mettra en ligne fin juin le site IDEME. Vous y retrouverez des informations sur la Loi et les 9 domaines à traiter, illustrés par des exemples en entreprise. Nous vous proposerons également un kit d'animation pour parler du sujet en entreprise et favoriser les actions en faveur de l'égalité femmes hommes. Entretemps, le groupe d'acteurs « ressource » poursuit ses séances de travail. Ces réunions offrent l'occasion de présenter les nombreuses actions conduites en région sur le sujet. Ces initiatives alimentent chaque lettre d'information. La prochaine paraîtra courant octobre.

## Vers une plus grande mixité dans les métiers du transport et de la logistique

Les métiers du transport et de la logistique souffrent d'une perte d'attractivité. L'AFT, association pour le développement de la Formation professionnelle dans les Transports et la logistique, veut développer la mixité des emplois dans son secteur. En région, le projet DAMES propose des actions concrètes aux lycéens et aux entreprises.



### Des actions de sensibilisation à destination des lycéens

En région, la délégation de l'AFT se situe à Serre-les-Sapins dans le Doubs. **Sophie Hihn** est responsable du projet DAMES, soutenu financièrement par le FSE. Il s'agit de promouvoir l'ensemble des métiers du secteur auprès des femmes, mais aussi d'aider les entreprises à inscrire l'égalité professionnelle dans une démarche pérenne.

Des lycéens en classe de terminale vont bénéficier à deux reprises d'une immersion en entreprise, afin de mieux faire le lien entre les matières étudiées et leur application dans un cadre professionnel. En février, une classe de terminale STMG du Lycée Pergaud à Besançon, composée de 18 garçons et 12 filles a ainsi passé une semaine au sein des entrepôts EASYDIS, la plateforme logistique du groupe Casino, en alternant cours, visites du site et échanges avec les salariés. Un guide pour les enseignants et les formateurs sera produit pour optimiser les conditions d'accueil des jeunes filles et des femmes. Les entreprises se verront proposer des matinées sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle. À l'automne 2018, une journée conférence atelier viendra clôturer le projet. Contact : Sophie Hihn - [sophie.hihn@aft-dev.com](mailto:sophie.hihn@aft-dev.com)

### Quelques éléments d'information concernant cette branche professionnelle :

- . 43 métiers, dans la conduite de marchandises et de voyageurs, la logistique/manutention/entrepôt, l'exploitation transport et logistique, la maintenance des véhicules, la Supply-Chain
- . Plus 50 formations initiales, certifiantes, diplômantes ou qualifiantes, dans les domaines d'activité cités, du CAP au Bac +5.



## Transport au féminin au Lycée Fertet



En avril, le Lycée Fertet, spécialisé dans les métiers de l'automobile et du transport, organisait son Forum Emploi à Gray. Une table ronde était consacrée aux femmes.

### Des femmes dans les métiers du transport

Le Lycée professionnel Henri Fertet accueille dans ses locaux plus de 480 élèves. Les jeunes filles et garçons peuvent se former, de la 3<sup>e</sup> pré-professionnelle au CAP, et au BAC PRO, aux métiers de la maintenance automobile, de la conduite et du transport, de la réparation et carrosserie.

Début avril, **Catherine Jelezian**, proviseure, et l'équipe pédagogique des conducteurs routiers organisaient, dans le cadre des portes ouvertes de l'établissement, deux tables rondes consacrées au thème du transport au féminin avec la présence de 8 femmes\*. Parmi elles, Hélène Genthillome, ancienne élève du lycée, est conductrice de camions. Son métier coïncide avec ses centres d'intérêt, à savoir les voyages, les activités variées, la découverte. Maryline Curot, après ses études au Lycée Fertet, a créé son entreprise avec son conjoint, conducteur de bois en grumes. Elle mixe les activités administratives et la conduite d'engins. Cécilia Dioley, quant à elle, est gérante de l'entreprise familiale des Transports Idoux, comptant 27 salariés. Même si les femmes sont encore peu présentes dans ce secteur, elle confirme qu'elles peuvent apporter beaucoup de choses positives dans cette ambiance masculine. Anne-Marie Colley, directrice générale de la société de transport Cordier met en avant l'importance de la mixité. « *Chez Cordier il n'y a que trois femmes et peu de CV féminins. Il faut trouver des solutions pour attirer plus de filles car il y a vraiment du travail pour elles* ».

\* Entreprises également représentées aux tables rondes : Transports Rigoulot et Bergelin.

## CGT Franche-Comté, le Droit comme levier pour agir en faveur de l'égalité

Le 9 mars 2017, le Comité régional CGT Franche-Comté a organisé une journée d'étude sur la mobilisation du Droit pour agir en faveur de l'égalité professionnelle.

Raphaëlle Manière et Michel Faivre-Picon ont animé cette rencontre. Sabine Verdant a présenté le « Guide de la négociation CGT 2017 » nouvellement paru.



Michel Miné, professeur de droit du travail au Cnam, est largement intervenu tout au long de cette journée. À partir de cas concrets, il a démontré l'efficacité du Droit pour progresser en matière d'égalité professionnelle, notamment à travers la question des discriminations.



### 3 questions à Michel Miné,

Professeur de droit du travail - Conservatoire National des Arts et Métiers - Cnam Paris

#### Discrimination et inégalité de traitement, quelle différence ?

Une discrimination à l'égard de femmes a lieu lorsque dans une **situation comparable**, une **femme** est traitée de manière **moins favorable** qu'un homme ne l'est, ne l'a été, ou ne le serait. De façon générale, la discrimination est fondée sur des critères fixés par le Droit. Il en existe trente, dont le sexe.

Avec le principe d'égalité de traitement, **tous les salariés** dans une **situation identique** doivent bénéficier du même traitement, notamment en matière de rémunération. Ici pas de notion de critères. Par exemple, deux hommes font le même travail, mais n'ont pas la même rémunération. Il n'y a pas de critères discriminants (de race, d'orientation sexuelle, etc.), c'est donc une inégalité de traitement.

#### Qu'entend-on par discrimination indirecte vis-à-vis des femmes ?

Une discrimination indirecte a lieu quand l'entreprise met en œuvre une règle (loi, décret, accord collectif, etc.) ou une pratique, en apparence neutre, qui a des effets plus défavorables sur les femmes que sur les hommes. Ainsi, les salariés à temps partiel font souvent l'objet d'un traitement défavorable. À savoir, la majoration des heures complémentaires est plus faible (entre 10 et 25 %) que la majoration des heures supplémentaires (entre 25 et 50 %). Or, plus des trois quarts des salariés à temps partiel sont des femmes. Par conséquent, des entreprises discriminent ces femmes salariées. Une entreprise peut discriminer sans le savoir.

#### Quel est rôle des acteurs sociaux dans l'entreprise ?

La loi donne aux acteurs sociaux les moyens de rendre effective l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération : « **À travail de valeur égale, rémunération égale** ». Il s'agit de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui font un « travail de valeur égale », pas seulement un « travail identique ». L'employeur et les organisations syndicales ont à négocier et conclure un accord d'entreprise prévoyant des mesures pour supprimer ces écarts. Cette suppression peut se faire graduellement suivant les qualifications, les secteurs d'activités, etc. Si la négociation n'aboutit pas ou si aucun syndicat n'est présent dans l'entreprise, l'employeur présente un plan d'action au comité d'entreprise pour supprimer ces écarts.

Contact : [michel.mine@lecnam.net](mailto:michel.mine@lecnam.net) - Michel Miné, auteur de Droit des discriminations dans l'emploi et le travail, 2016, Éditions Larcier.

## Objectif Égalité Femme-Homme : l'Apec accompagne les entreprises dans leur plan d'action



© Cédric Helsly

bénéfices d'une démarche favorisant l'égalité professionnelle, hiérarchiser les domaines prioritaires et identifier les mesures à mettre en œuvre, préparer le plan d'action et le calendrier de réalisation, tels sont les volets sur lesquels les consultants de l'Apec apportent leur expertise aux entreprises bourguignonnes et franc-comtoises, selon leurs besoins. Notre démarche s'inscrit pleinement dans les missions de service public qui sont assignées à l'Apec dans le cadre de son mandat ».

**Jean-Marc Darragon**, consultant Relations Entreprises en Franche-Comté ajoute pour sa part « Depuis fin 2011 c'est une trentaine d'entreprises que nous avons accompagnées dans le cadre de ce service, de différents secteurs d'activités, avec une préoccupation majeure : s'adapter à leurs problématiques et leurs caractéristiques spécifiques ».

**À noter**, le service Objectif Égalité Femme-Homme permet de bénéficier d'une journée de conseil.

Il se déroule en deux temps : un état des lieux et l'élaboration du plan d'action en fonction des objectifs de l'entreprise.

Pour plus d'informations cliquez ici <http://bit.ly/2eyJvaL>

### Un mot, une définition : PARITÉ

**La parité**, c'est la participation de chaque sexe, à part égale, à tous niveaux et dans tous les aspects de fonctionnement d'une société démocratique. Ce terme est parfois utilisé pour désigner le paritarisme qui signifie plutôt la cogestion d'un organisme par un nombre égal de représentants des employés et des employeurs.

**Dans la vie politique**, plusieurs textes adoptés renforcent la parité et donc le nombre de femmes. La loi du 31 janvier 2007 « tend à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ». Elle rend obligatoire l'alternance d'une femme et d'un homme sur les listes électorales pour les villes de plus de 1 000 habitants. En 2017, la parité pour ces villes est quasi atteinte.

**Concernant les conseils de surveillance ou d'administration**, si la loi Copé-Zimmermann de 2011 fixe comme objectif pour 2017 un quota de 40% de femmes dans les CA des entreprises cotées en bourse, les résultats doivent encore progresser. La part des femmes augmente dans les CA des entreprises du CAC 40, avec **34,1 % en 2015** contre 10,7% en 2009. Mais peu de femmes occupent des postes de présidence de conseil ou de direction générale. Dans les entreprises non cotées, le chiffre chute à 14,2%.

Source : rapport du HCEFH - Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, et du CSEP- Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Sciences et techniques en tous genres : visite de PSA Vesoul

Depuis 2012, le Rectorat de Franche-Comté et la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité proposent, en début d'année, des actions en entreprises pour promouvoir les métiers scientifiques et techniques pour les filles. En 2017, 9 entreprises ont ouvert leurs portes aux élèves. Les lycéens nous font partager leur ressenti suite à leur visite chez PSA.

Parmi les nombreuses manifestations, neuf visites en entreprises ont été organisées, afin de valoriser leurs actions positives en matière d'égalité professionnelle auprès des élèves, et favoriser ainsi les échanges sur le sujet. En Haute-Saône, six entreprises ont ouvert leurs portes : JAVEY, DCM, SOPROFEN, PSA PEUGEOT CITROEN, HERMES et IMASONIC. Cette dernière visite a été réalisée en présence de la Préfète de Haute-Saône et de l'Inspectrice d'Académie. Dans le Territoire de Belfort, l'UTBM, GÉNÉRAL ELECTRIC, ainsi que le PÔLE NUMÉRIQUE BFC ont également permis aux élèves de découvrir des métiers techniques et scientifiques exercés par des femmes.

Chez PSA Vesoul, 24 élèves de Première ES du Lycée des Haberges ont visité les ateliers après avoir échangé sur le thème de la mixité et de l'égalité professionnelle. L'entreprise ayant conclu un accord sur le sujet, a obtenu le label égalité. Une salariée de l'entreprise, actuellement en reconversion, a témoigné de l'action positive vis-à-vis des femmes. « L'entreprise recueille autant de candidatures féminines que masculines lors d'un recrutement ou d'une promotion ».



« Les élèves constatent que les femmes sont majoritaires dans l'atelier couture, alors que l'équipe de direction est très masculine »

Neuf élèves pensent que les mesures adoptées contribuent à faire évoluer l'égalité professionnelle alors que quatorze jeunes n'en voient pas la réelle portée. Ils constatent une certaine division sexuée des tâches, particulièrement dans l'atelier couture où les femmes sont majoritaires, alors que l'équipe de direction est très masculine.

Au-delà des textes et de la volonté de l'entreprise, les élèves insistent sur l'importance de dépasser certains stéréotypes sur les métiers pour progresser encore sur l'égalité. De manière plus générale, les représentations des élèves sur le milieu industriel ne sont pas toujours très positives.

Les actions de découverte et de sensibilisation sont donc à poursuivre !

### Semaine Sciences et techniques en tous genres : un partenariat fructueux !



La semaine Sciences et techniques en tous genres s'inscrit dans le cadre de la convention régionale pour l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est tout un réseau qui se met en place pour soutenir les actions avec la Délégation régionale et départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité, l'Éducation Nationale, le Conseil régional, les branches professionnelles, les consulaires, l'Université de Franche-Comté, les Ecoles d'ingénieurs et les dirigeants d'entreprises.

En Haute-Saône, la démarche a été pilotée par **Isabelle Poyard**, inspectrice de l'orientation (IENIO) de la DSDEN et **Mélanie Geoffroy**, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité, en association avec une dizaine de proviseurs de lycées et de principaux de collèges.

Dans le Territoire de Belfort, la Mife-Cité des Métiers a piloté la démarche en étroite collaboration avec **Sylvie Malo**, inspectrice de l'orientation (IENIO) et **Claude-Annie Galland**, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité, dans le cadre du groupe mixité égalité 90.

## Articulation des temps de vie à la Mutualité Française Jura

**Acteur majeur de l'Economie Sociale et Solidaire dans le Jura, la Mutualité emploie 248 personnes dont 26 % sont à temps partiel. Dans son plan égalité, elle met l'accent sur l'articulation des temps de vie.**



La **Mutualité Française Jura** est une entreprise privée à but non lucratif. Avec son siège social à Lons-le-Saunier, elle est implantée dans quinze villes du département et gère vingt-huit Services de Soins et d'Accompagnement Mutualistes aux activités très variées : soins dentaires, centres d'optique et d'audition, pharmacie, relais assistances maternelles, Ehpad et Centre de Soins Infirmiers.

La Mutualité Française connaît un fort développement et recrute régulièrement dans les métiers de la santé, du paramédical et du médico-social. Elle emploie 84 % de femmes, et compte quatorze métiers exclusivement féminins. Les femmes choisissent plus souvent de travailler à temps partiel (28%) que les hommes (10%).

La Mutualité Française Jura a donc souhaité être particulièrement vigilante quant à l'articulation des temps de vie, l'accès pour tous à la formation professionnelle et aux évolutions professionnelles. En l'absence de délégué syndical, elle a réalisé un plan d'action égalité Hommes-Femmes en concertation avec les représentants du personnel.

### 3 questions au Service RH



#### **Dans votre plan de formation, comment valorisez-vous les temps partiels ?**

*Nous voulons garantir un accès égal aux formations, quel que soit le temps de travail des salariés. Notre objectif d'ici trois ans est que chaque année, la moitié des salariés à temps partiel parte en formation. Cela représente 4 à 5 personnes en plus chaque année.*

#### **Avez-vous prévu d'autres actions pour faciliter l'articulation des temps de vie de vos salariés ?**

*Nous souhaitons signer en 2017 un accord sur le Télétravail. Une quinzaine de salariés (es) pourraient être concernés.*

#### **La Mutualité Française Jura porte un autre dispositif pour favoriser les temps de vie. Comment ça marche ?**

*Le dispositif MAMHIQUE est un mode de garde en horaires atypiques, chez une assistante maternelle ou pour une garde à domicile. L'employeur prend en charge le coût de service et une*

*partie des frais de garde liés aux horaires atypiques. Les parents gardent le choix de l'assistante maternelle. Les salariés de la Mutualité Française Jura bénéficient bien sûr du dispositif, mais il est également ouvert à toutes les entreprises du Jura. Certaines ont d'ailleurs déjà signé une convention.*

Contact : Hélène Chauville- [h.chauville@mutualite-39.fr](mailto:h.chauville@mutualite-39.fr) - tél. 0384871988



## Kreatris, un jeu pour créer son entreprise

Aborder la création d'entreprise de manière ludique, c'est l'objectif du jeu Kreatris. Conçu par l'association K'elles Energies de Haute-Saône, il rencontre déjà un vif succès.

L'association **K'elles Energies** située à Vesoul regroupe un réseau de quarante femmes, cheffes d'entreprises ou occupant des postes à responsabilité. Seuls 30 % des créateurs de Pme sont des femmes (données Insee-2013). Dans tous projets, se poser les bonnes questions, savoir à qui s'adresser et maîtriser les étapes sont des points clés. L'idée de créer un outil pédagogique pour les structures accompagnant les projets se concrétise grâce au concours de nombreux partenaires\*. Marlène Gallet, recrutée en service civique participe également à son élaboration. La caisse des Dépôts et l'Etat via la direction régionale aux Droits des Femmes et à l'égalité apportent leur soutien financier au projet. Le 8 mars 2017, le jeu est lancé, par la Préfète de Haute-Saône avec l'appui technique de la déléguée départementale aux droits des femmes. Vingt malles incluant un plateau, des cartes et des pions, sont aujourd'hui disponibles. Le jeu tient compte du niveau de « maturité » du projet avec des cartes « j'y pense, j'y vais, j'y suis ». Un livret d'accompagnement est proposé en fin de partie avec les contacts locaux utiles.

Deux adaptations sont déjà en commande. L'Éducation Nationale souhaite une version 2 pour accompagner les lycéens et jeunes étudiants en première année dans leur orientation professionnelle. Une version en anglais est également prévue dans le cadre d'un projet européen. A suivre donc !



\* Partenaires : les chambres consulaires, la BGE, l'Adie, Franche-Comté Active, Franche-Comté Initiative, Cabinet Gestelia

Contact : **Dominique Bruot**, présidente - 06 80 23 45 47 - K'elles Energies - Kellesenergies70@gmail.com

## Groupe Ressource

AFT Transport logistique 03 81 48 58 00  
AGEFOS PME FC 03 80 78 94 84  
APEC 03 81 25 52 91  
CGT Franche-Comté 03 81 81 32 49  
Dél. Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité  
Bourgogne 03 80 44 67 28 et Franche-Comté 03 81 61 89 76  
Dél. Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité  
Haute-Saône 03 84 96 17 05  
Dél. Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité  
T. de Belfort 03 84 58 87 23  
Dél. Départementale aux Droits des Femmes et à l'Égalité  
Doubs 03 63 18 50 89  
Directe Bourgogne-Franche-Comté 03 81 65 83 00  
EMFOR 03 81 25 52 29  
Fédération du Bâtiment Franche-Comté 03 81 50 87 74  
FETE 03 80 43 28 34  
FNTR Franche-Comté 03 81 47 96 00  
MIFE - Cité des métiers 03 84 90 40 01  
UR CFE - CGC Franche-Comté 09 83 44 20 39  
UR FO Doubs 03 81 25 02 93  
URI CFDT Franche-Comté 03 81 85 38 48

Contact Aract - Stéphanie Lecot 03 81 25 52 82

## Agenda

### Forum « Place à l'alternance »

17 mai 2017 - 13h30 / 17h00

Lieu : Mife du Territoire-de-Belfort  
Place de l'Europe à Belfort

### 6<sup>e</sup> Salon de la Création transmission d'entreprises

20 juin 2017 - 9 h 00 / 17h00

Lieu : Atria Centre de Congrès à Belfort

### Semaine de l'égalité professionnelle femmes - hommes

du 3 au 9 octobre 2017

### Atelier Ideme :

Mutualité Française Jura  
Prochainement - date à confirmer

### Prochaine lettre Ideme :

sept. / oct. 2017