

HORS-SÉRIE — ISSN — 2557-4264 - 8€



INDUSTRIES & AVENIR

**DÉCRYPTER
POUR S'ENGAGER**

HORS-SÉRIE — ÉTÉ 2021

À LA UNE

**En finir
avec
le syndrome
du plafond
de verre**

P.16



**À LIRE ÉGALEMENT
DANS CE NUMÉRO**

LÉGISLATION P.14
L'INDEX DE
L'ÉGALITÉ SALARIALE

PARITÉ P.26
FEMMES AU TRAVAIL :
ENCORE DES COMBATS
À MENER

Femmes actives en emploi par secteur économique en France



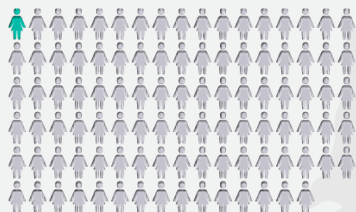
88% des femmes travaillent dans le tertiaire



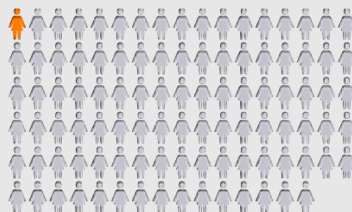
7,8% des femmes travaillent dans l'industrie



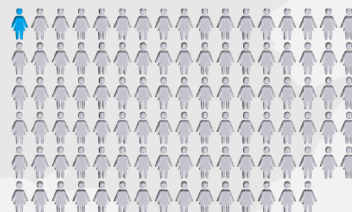
1,4% des femmes travaillent dans la construction



1,2% des femmes travaillent dans l'agriculture



1,2% des femmes travaillent dans une activité indéterminée



ÉDITO

DIVERSITÉ ET PERFORMANCE

Muriel Lenglin

DIRECTRICE DU PROGRAMME INGÉNIERIE
DE SERVICE CHEZ NAVALGROUP



En septembre dernier, quand j'ai eu l'honneur de recevoir le trophée « Femme de l'industrie de l'année » par l'Usine Nouvelle, ma première attention a été de remercier les personnes qui avaient cru en moi, m'avaient accompagnée et soutenue dans mon parcours professionnel depuis mon premier poste en 2002. En égrenant la liste des prénoms, l'évidence est apparue à l'auditoire : aucune femme dans la liste !

PAS DE RÉSULTAT SANS EFFORT

Il est vrai que l'industrie du naval militaire est encore très masculine. Les progrès depuis la dernière décennie sont visibles (concrètement : je me sens moins seule en réunion), pourtant il faudra encore quelques années pour que les comités de direction des programmes et des entités soient au niveau de féminisation attendu. Et ce ne sera pas sans effort ! Non seulement venant des décideurs pour aller chercher les profils et les compétences plus loin que le cercle évident qu'ils ont sous les yeux. Mais aussi venant des candidates d'une part pour se projeter sur des postes où l'antécédent féminin n'est que trop rare et d'autre part pour considérer qu'il n'est pas requis de calquer son comportement sur celui des hommes pour réussir.

DIVERSITÉ ET PERFORMANCE

Cette diversité qui nous manque aujourd'hui est pourtant essentielle pour les réussites de demain de nos groupes industriels. Je le partageais avec certains collègues : notre rôle de cadre et de manager reste sur le papier semblable à ce qu'il était dans les décennies précédentes (voir

Mintzberg « *Le manager du quotidien* » de 1973 !) mais il s'exerce d'une façon bien plus complexe et challengeante aujourd'hui. Des domaines techniques en progression

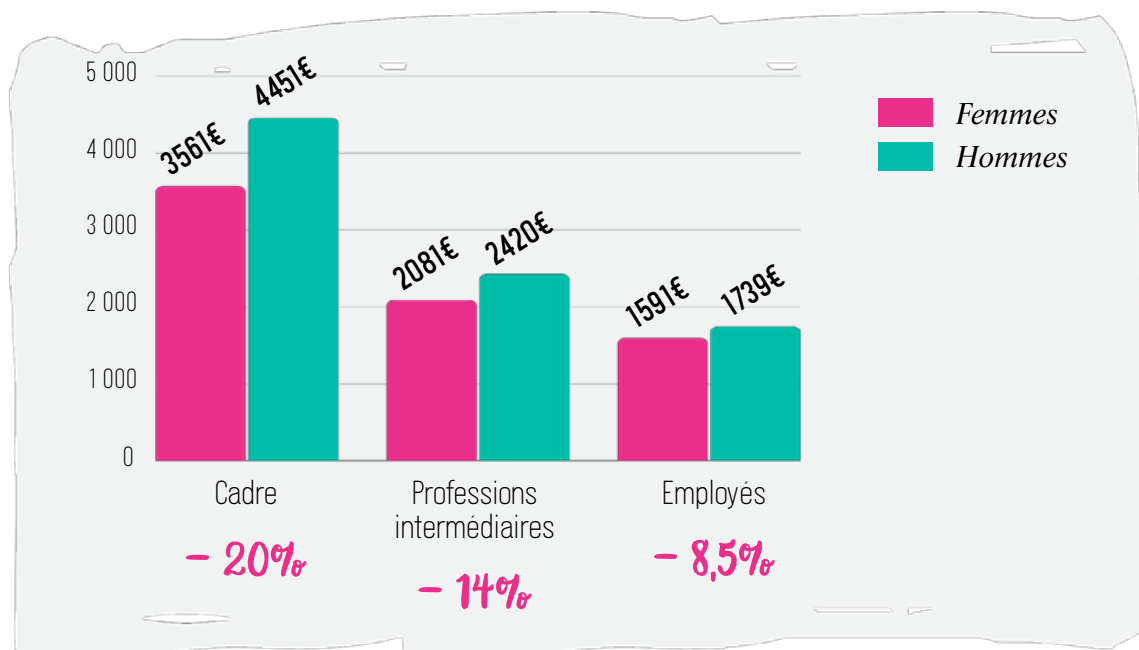
continue et rapide (que celui qui n'a aucun sujet lié à la digitalisation dans son viseur lève la main...), un environnement industriel et économique volatil, un contexte réglementaire qui se renforce quotidiennement, de très nombreux processus à respecter, des dimensions managériales qui se démultiplient (management collaboratif, dynamique du changement, dimension télétravail accrue, GPEC, intelligence émotionnelle...).

Pour maîtriser ces nouveaux défis, nous avons besoin d'équipes performantes : les compétences de chacun sont bien sûr essentielles, mais sans esprit d'équipe et un bon équilibre elles ne suffisent en rien. Et la diversité, notamment de genre, est essentielle pour développer ces deux clés de voûte.

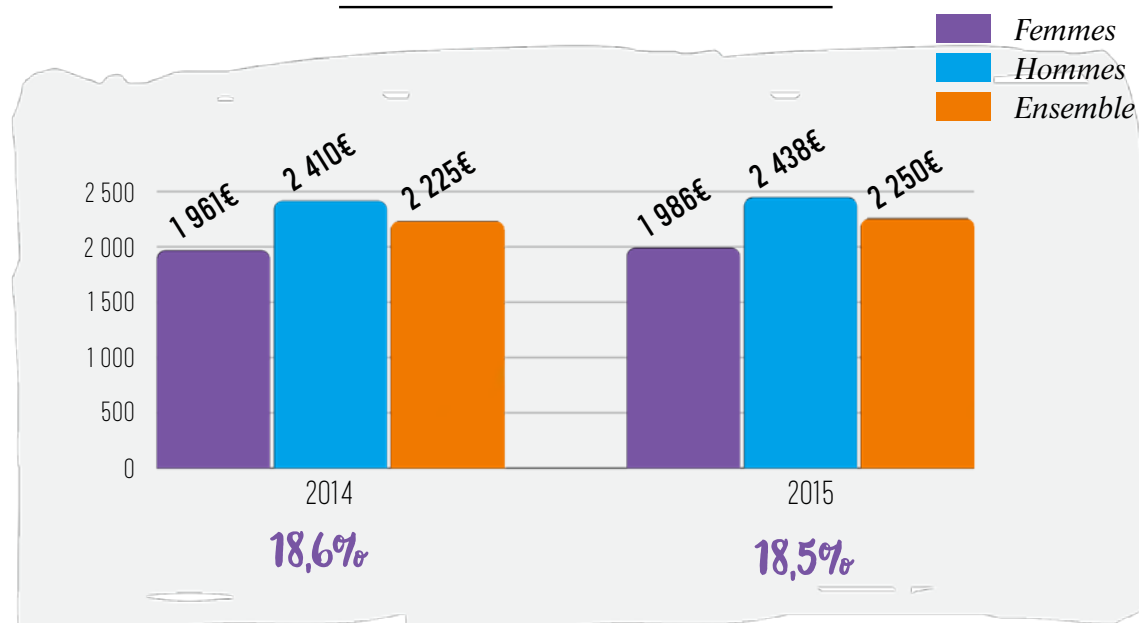
LA SOLUTION EST LÀ, MAIS ELLE DEMANDE COURAGE ET VOLONTÉ

Étant depuis quelques semaines à la tête d'une entité industrielle d'ingénierie, j'ai commencé à faire connaissance avec mes nouvelles équipes. J'y ai rencontré des jeunes femmes compétentes, motivées, déterminées, performantes... Et j'ai aussi eu la bonne surprise de constater la progression de la mixité dans les équipes et le management intermédiaire. C'est une étape importante mais pas la fin de la course. Les managers n'ont jamais eu autant besoin de s'impliquer sur le sujet : aucun objectif aussi ambitieux soit-il ne résiste à une bonne dose de courage et de volonté, sans relâche.

Salaire mensuel net moyen selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle



Ecart de salaire mensuel net moyen entre les hommes et les femmes



SOMMAIRE

HORS-
SÉRIE
ÉTÉ 2021



GRAND ENTRETIEN — P.06 —

CHRISTEL HEYDEMANN :
LA PARITÉ EST L’AFFIRMATION
D’UNE VALEUR FONDAMENTALE DE
L’ENTREPRISE QUI EST CELLE
DE L’ÉGALITÉ DES CHANCES



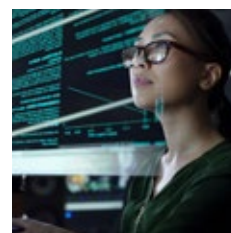
INDUSTRIES — P.20 —

JONGLER, PLANIFIER
ET RÉUSSIR



ÉCHOS — P.09 —

RETROUVEZ L’ACTUALITÉ DE
LA CFE-CGC MÉTALLURGIE
ET DE L’INDUSTRIE



VEILLE & PROSPECTIVES — P.26 —

FEMMES AU TRAVAIL :
ENCORE DES COMBATS
À MENER



EXPERTISES — P.12 —

UN MOOC POUR
LA PARITÉ

À LA UNE — P.16 —

EN FINIR AVEC LE SYNDROME DU PLAFOND DE VERRE

Expression apparue dans les années 1970 aux États-Unis, le « glass ceiling » ou « plafond de verre » fait référence aux obstacles rencontrés par les femmes pour obtenir des promotions et des postes à hautes responsabilités.



POINT FINAL — P.30 —

NOUS N’AVONS PLUS
LE LUXE DU TEMPS

CHRISTEL HEYDEMANN

La parité est l'affirmation d'une valeur fondamentale de l'entreprise qui est celle de l'égalité des chances

Christel Heydemann est directrice générale pour l'Europe chez Schneider Electric. Elle a été chargée par la Ministre déléguée chargée de l'Industrie, Agnès Pannier-Runacher, d'une mission sur la « conciliation vie privée et vie professionnelle ».

◆ **En quoi être une femme dans l'industrie est « une opportunité » ?**

◆ Les femmes ne représentent aujourd'hui que 30 % des salariés de l'industrie. Au-delà des enjeux d'égalité, il est inconcevable pour les entreprises de se passer de 50 % des talents disponibles. Plusieurs études démontrent que les équipes mixtes obtiennent des meilleurs résultats. Les femmes apportent d'autres points de vue et ont des approches différentes.

◆ **Vous-même, lors de votre parcours, avez-vous eu des difficultés à vous imposer ?**

◆ Je n'ai jamais eu de difficultés à m'imposer. Sur la question de l'égalité hommes-femmes, je ne voyais pas le problème jusqu'à ce que je devienne DRH, c'est à ce moment-là que j'ai découvert tous les biais et compris ce fameux plafond de verre, et ce sont souvent les femmes elles-mêmes qui se le créent. Aussi, je peux servir de « role model » pour aider des femmes à percer ce plafond de verre.

◆ **En quoi les femmes diffèrent dans le management ? Ont-elles une approche différente dans leur activité ?**

◆ De nombreuses études montrent que le style de management féminin est différent de celui de l'homme avec plus de bienveillance, d'altruisme et de partage. Les femmes mènent leurs équipes différemment. Mais il ne s'agit pas d'opposer les deux styles de management : ils sont complémentaires. C'est la diversité dans une équipe qui permet d'avancer.

◆ **Selon vous, pourquoi y a-t-il encore si peu de femmes dans l'industrie ?**

◆ Il y a d'abord une réalité historique : les nombreux métiers techniques de l'industrie étaient traditionnellement dévolus aux hommes. Bien que les choses aient évolué, elles sont encore largement freinées aujourd'hui par le poids des stéréotypes, une orientation scolaire et professionnelle genrée et par la méconnaissance des métiers industriels. Nous devons démystifier l'image négative

d'une industrie « sale » et « pénible ». Le monde a changé, l'industrie du XXI^e siècle est radicalement différente de l'industrie du XIX^e ou du XX^e siècle !

◆ **Quels sont les stéréotypes selon vous à « briser » ? Les femmes « se censureraient » ? Si oui, comment ?**

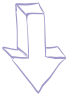
◆ Il nous faut communiquer davantage, et dès le plus jeune âge, sur la réalité des métiers. Il est fondamental de briser ces tabous en particulier auprès des enseignants et des parents. Les entreprises et les branches professionnelles ont un rôle majeur à jouer en communiquant sur leurs métiers auprès des jeunes. Chez Schneider Electric, un réseau de plus de 120 femmes ambassadrices de formations techniques vont à la rencontre des jeunes dans les collèges et les lycées pour partager la passion et faire changer le regard sur leurs métiers techniques. Ces échanges sont rendus possibles grâce au partenariat avec l'association CGénial qui organise la mise en relation entre l'entreprise et l'Éducation nationale.



CHRISTEL HEYDEMANN

Christel Heydemann, est nommée directrice générale pour l'Europe du groupe Schneider Electric. Cette ancienne élève de l'École polytechnique, ingénieure des ponts et chaussées, a débuté sa carrière en tant qu'analyste chez Alcatel, devenu Alcatel-Lucent, jusqu'à devenir vice-présidente de l'Alliance stratégique avec HP puis directrice exécutive ressources humaines et transformation.

**Mini
-Bio**



Que devraient faire les entreprises industrielles pour attirer plus de femmes ?

Se fixer une ambition claire de recrutement de femmes dans les métiers où l'enjeu de mixité est fort et leur confier des postes à responsabilités. Chez Schneider Electric, nous nous sommes fixés 50 % de femmes dans les nouveaux recrutements d'ici 2025, 40 % de femmes parmi les postes de management dans le monde et 30 % de cadres dirigeants du Top 1000. L'enjeu d'équilibre vie privée, vie professionnelle, nous l'avons évoqué plus haut, est un enjeu aujourd'hui pour chaque salarié de l'entreprise.

Qu'est-ce que les entreprises industrielles devraient changer dans l'organisation du travail ?

Cette question de l'organisation du travail n'est pas spécifique à la branche industrie. Nous devons fondamentalement organiser le travail pour le rendre attractif, en faire un vecteur de santé et d'équilibre au travail. S'aligner sur des valeurs, donner du sens, responsabiliser et donner des marges de manœuvre sont essentiels.

En quoi la parité participe à une meilleure performance de l'entreprise ?

C'est tout d'abord l'affirmation d'une valeur fondamentale de l'entreprise qui est celle de l'égalité des chances et qui constitue un réel facteur d'engagement des salariés et donc de performance. Elle permet par ailleurs d'inclure une plus large diversité de points de vue, source d'innovation et une meilleure

prise en compte des besoins de nos clients. La parité joue aussi un effet reconnu sur la satisfaction client et donc la performance économique de l'entreprise.

Pourquoi avez-vous accepté la mission sur « mieux concilier la vie professionnelle et personnelle » ?

La conciliation des temps familiaux et des temps professionnels est une préoccupation clef des salariés, et des jeunes parents en particulier. Ce sujet a un impact sur les orientations professionnelles, en particulier des femmes. L'originalité de la mission est de tenir compte du point de vue des entreprises.

Quels sont les principaux enjeux de cette thématique ?

Nous raisonnons sur les enjeux du point de vue des entreprises, jusqu'aux PME/TPE, et également de celui des parents, des enfants et bien sûr des pouvoirs publics. Si nous analysons les pratiques dans d'autres pays, force est de constater que le système français a de nombreuses vertus. Nous devrions présenter très prochainement des propositions concrètes.

Quels conseils donneriez-vous à une jeune femme qui voudrait se lancer dans l'industrie ?

Foncez ! Ne vous posez pas de question : la digitalisation de notre outil industriel comme les technologies digitales que nous proposons à nos clients sont la promesse de belles perspectives de carrières.



La parité : une ambition mondiale pour Schneider Electric

Schneider Electric va plus loin avec un engagement très fort sur l'inclusion. Avec un Index¹ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 94/100, le leader de la transformation numérique de la gestion de l'énergie et des automatismes déploie de nombreuses actions au niveau mondial pour la parité.

C'est tout simplement un enjeu de performance d'entreprise ! Nous voulons être l'entreprise la plus diversifiée, inclusive et équitable au monde. Nous croyons en l'égalité des chances pour tous, partout. Cela implique d'accueillir des personnes issues d'horizons, d'âges et de cultures variés, d'accepter des perspectives différentes et de dénoncer les préjugés lorsqu'ils se présentent.

Par exemple, face à la crise, nous avons pris l'engagement d'augmenter fortement notre nombre d'apprentis, nous devrions compter plus de 1 000 alternants chez Schneider Electric en France en 2021.

¹ / L'index d'égalité femme - homme est un indicateur qui a pour objectif de mettre fin aux inégalités professionnelles.

ÉCHOS

Challengeé sur les questions de parité, lors du dernier congrès fédéral à Troyes en juin 2019, le président Gabriel Artero a bien vite découvert la pugnacité et la force de conviction des militantes à vouloir prendre leur place, toute leur place et être visibles dans l'organisation.

LES FEMMES DE LA MÉTALLURGIE



EN SAVOIR +

Témoignage d'Anne Perraux sur sa mission de DS et de la place des femmes dans le syndicalisme



Témoignages de Vanessa Orihuela et Annabel Encrenaz, "référentes harcèlement et discrimination", respectivement au sein du CSE de Dassault Aviation et Staübli



Il ne leur en fallait pas plus pour se retrouver autour d'un « Girl's Metal Power » qui déplace les montagnes et fait se bousculer les bonnes consciences.

Réunies pour la première fois au cœur de l'hiver 2020, le confinement et le distanciel venus n'ont, en rien, entaché leur volonté d'avancer. De groupe WhatsApp en visio-conférences, ces « Girl's Metal » ont eu à cœur de partager leurs expériences, conseils et bonnes pratiques, pendant ces longs mois.

Le retour à « la vie normale » a permis l'organisation de deux événements à marquer d'une pierre blanche, tant ils ont été une bouffée d'air.

Anne Perraux, « Girl Metal » déléguée syndicale de la section de Dassault Aviation Argonay (Haute-Savoie) a mené de main de maître l'assemblée générale de sa section chez Dassault Aviation Argonay, le 3 juin dernier.

Elle a surtout rejoint le lendemain, la matinée d'échanges organisée par le syndicat de la Métallurgie des deux Savoie qui portait haut les couleurs de la féminisation et la place des femmes dans les instances de l'entreprise et du syndicalisme.

Découvrez dans les pages suivantes, les témoignages de ces militantes au travers de leur expérience syndicale et du message qu'elles portent à l'adresse de leurs collègues féminines.



OSEZ !



Les femmes sont les mieux placées pour défendre leurs droits, il est donc important qu'elles soient présentes dans les différentes instances. La CFE-CGC est, je pense, le syndicat le plus avancé dans ces domaines. Dans la Métallurgie, c'est sans doute le syndicat le plus féminisé.

Véronique Frelat,

Suppléante au CSE-E et CSE-C,
Rapporteur de la commission Égalité
H/F du CSE-C chez UGITECH

Les femmes s'investissent globalement moins, sans doute par manque de temps ou par peur de nuire à leur carrière professionnelle. C'est déjà compliqué d'être une femme salariée dans un univers très masculin, les opportunités sont plus faibles pour elles. Mais c'est sans aucun doute une plus forte implication féminine qui pourra apporter un autre regard et de nouvelles idées dans le syndicalisme, pour faire avancer certaines lignes, augmenter la considération et les capacités des femmes. Dans le secteur de la Métallurgie, elles occupent majoritairement des postes administratifs/assistantes qui sont moins valorisés même avec des niveaux d'études poussés. On voit de plus en plus de postes d'ingénieurs féminins/cadres (mais l'écart de salaire H/F sur la tranche d'âge 25/35 ans reste présent). S'investir dans le syndicalisme c'est se donner une voix, même si cela reste parfois compliqué de dégager le temps nécessaire pour faire son travail d'élu correctement et de bien savoir négocier et apporter son argumentaire sur les sujets sensibles avec la direction. Cela reste une expérience personnellement enrichissante même si elle est relativement récente.

Adoracion Nevot Corbière,

Présidente de la commission formation chez Bollhoff.

Nous pouvons nous exprimer et il faut continuer à faire valoir nos droits pour adopter une identité professionnelle propre, améliorer nos conditions de travail en harmonie avec ce statut. Aussi, rejoindre la CFE-CGC permet de garantir une meilleure prise en charge des intérêts féminins et avoir une écoute lors des négociations.

Catherine Favre-Félix,

membre de la commission loisirs,
remplaçante de la titulaire chez TEFAL

La place des femmes dans la représentation sociale ou syndicale est cruciale, afin de continuer à faire progresser l'égalité des sexes dans la société et l'entreprise. Elle s'inscrit naturellement dans la démarche plus globale de féminisation de secteurs encore à majorité masculine.

La carrière des femmes est souvent moins « linéaire » que celle des hommes du fait des maternités. Parfois, elles sont à temps partiel une bonne partie de leur carrière et ont encore majoritairement au sein du couple la charge matérielle des enfants, de la maison, même si les choses évoluent dans le bon sens grâce aux lois et à l'évolution dans l'éducation des jeunes générations.

En général très investies dans le côté professionnel, souvent plus en recherche de perfection dans leur métier, que d'une « carrière », elles envisagent difficilement un engagement annexe au travail en raison des « contraintes supplémentaires » que cela pourrait leur générer.

Or, les femmes ne doivent pas avoir peur de s'engager.

La suite à lire ici



Isabelle Clerc-Dubois,
Secrétaire du CSE chez NTN-SNR

Pour féminiser le syndicat, il me semble important de mettre en avant l'égalité hommes-femmes : représentativité en entreprise et égalité salariale hommes/femmes.

Sandra Dass,

Référente harcèlement sexuel
chez GGBEARINGS

SAGEMCOM

SAGEMCOM S'ENGAGE POUR ENCOURAGER LA MIXITÉ AU SEIN DU GROUPE

Signé au mois de juin 2019 par la CFE-CGC et FO, l'accord triennal en faveur de la Diversité définit six domaines d'actions, met en place des indicateurs ainsi qu'une commission de suivi afin de faire un bilan annuel des avancées en matière d'égalité. Plus largement, SAGEMCOM met en avant les métiers industriels et techniques du groupe en soutenant des programmes associatifs. Ceux-ci présentent des actions concrètes en partenariat avec des entreprises pour l'égalité professionnelle ou en participant à des événements tel le forum Réseaux & Carrières au Féminin. Ce réseau vient en aide aux étudiantes, jeunes diplômées et aux femmes en recherche d'emploi dans leur insertion professionnelle. Il est organisé par l'association « Elles Bougent », dont SAGEMCOM est membre.



47 %

C'est le taux de féminisation des effectifs du Groupe SAGEMCOM au niveau mondial et 21,6 % au niveau de l'UES du site de Rueil-Malmaison.



10 ANS DE LA LOI COPE-ZIMMERMANN

LA FRANCE, MEILLEURE ÉLÈVE DE L'EUROPE

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a dressé un bilan des 10 ans de la loi COPE-ZIMMERMANN sur la représentation des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance. L'accès des femmes aux postes de responsabilité est indispensable pour parvenir à une égalité réelle entre les femmes et les hommes. La France occupe désormais la première place européenne en matière de féminisation des conseils d'administration des grandes entreprises avec 44,6 % d'administratrices dans les grandes entreprises cotées du CAC 40 et 45,2 % au sein du SBF 120, l'indice regroupant les 120 plus grandes sociétés françaises. Pour une moyenne de 29,5 % en Europe. Mais la proportion de femmes dans les Comex du CAC 40 n'est aujourd'hui que de 22%.

20 %

de femmes dirigeantes d'entreprises dans le monde.

100 %

Toutes les entreprises de plus de 1 000 salariés ont déclaré leur Index en 2021.

MOTEURS BAUDOIN

UN ACCORD POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Chez Moteurs Baudouin, entreprise spécialisée dans la conception et la fabrication de moteurs principalement pour le secteur maritime, un accord pour l'égalité professionnelle vient d'être signé. Il a pour objectif d'assurer l'articulation entre la thématique de la santé, la sécurité au travail et l'égalité professionnelle dans l'entreprise. Ainsi qu'une meilleure implication des managers dans la santé et la sécurité de leurs équipes. Pour faire vivre cet accord, les élus et représentants du personnel souhaitent sélectionner et relayer les campagnes institutionnelles de communication relatives à la santé et la sécurité dans l'entreprise. Ils auront aussi à formaliser, dans le cadre de l'entretien professionnel, un temps d'échange sur les besoins d'aménagement de poste et les contraintes rencontrées par le/la salarié(e). Avec un objectif chiffré : relayer quatre campagnes de communication par an.

Un MOOC pour la parité



FORMATION

Mobilisée sur l'égalité professionnelle, la CFE-CGC a développé un MOOC¹. Une première pour la CFE-CGC qui se positionne en leader de la défense de l'égalité professionnelle et de la parité.

Ce MOOC étant une première pour notre syndicat, nous avons travaillé dessus durant toute une année, explique Éric Freyburger, délégué national confédéral en charge de la formation et de l'égalité professionnelle. *Ce module de formation ne se veut pas revendicatif, il apporte à tous des solutions pratiques étayées par les textes législatifs de référence.*

L'égalité ne progressera dans les entreprises que si les hommes et les femmes s'engagent ensemble : forte de cette conviction, la CFE-CGC a fait intervenir sur ce projet un groupe mixte de militantes et militants, depuis la conception

jusqu'aux phases finales de tests et de démonstration.

« Ce MOOC s'est imposé au sein de la CFE-CGC car les 2 heures consacrées à l'égalité au sein de formations sur la qualité de vie au travail (QVT) n'étaient clairement pas suffisantes, assume le délégué national. Surtout, avec ce MOOC accessible à tous, nous voulons sensibiliser et former le plus largement possible. »

ALLER PLUS LOIN GRÂCE À LA FORMATION

La crise sanitaire ayant accéléré de façon générale la digitalisation de la formation, ce MOOC permet à la CFE-CGC de maintenir une formation sur l'égalité. Chapitré en 3 parties, il aborde tous les sujets qui peuvent s'inviter dans les

FORMATION

— P 12 —

Un MOOC pour la parité

LÉGISLATION

— P 11 —

L'index de l'égalité salariale

négociations d'entreprise. Pratique et concret, il détaille tous les aspects de l'égalité de manière constructive. Le chapitre II « Un environnement de travail apaisé » s'inscrit dans la culture pragmatique et de dialogue de la CFE-CGC. « Nous sommes tout à fait légitimes pour porter cette thématique, affirme Éric Freyburger. Nous avons obtenu le label *Égalité professionnelle*. Nous vivons nous-mêmes cette évolution ».

ET MAINTENANT, UNE ENQUÊTE EN LIGNE

« L'étape suivante, annonce Éric Freyburger, est tout d'abord une enquête en ligne déjà lancée, à l'initiative du groupe Equations de la Confédération (voir encadré), pour évaluer l'impact de la crise sanitaire sur l'égalité Hommes Femmes. À ce jour, près de 3 700 personnes ont répondu à cette enquête qui vise à recueillir des suggestions et des recommandations pour de futures propositions. Ensuite nous avons commencé à élaborer une formation en présentiel entièrement dédiée à l'égalité professionnelle avec des mises en situation. Nous sommes des acteurs de ce changement notamment, par le biais de négociations à tous les niveaux ».

LUTTER CONTRE LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE

Pour Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), il existe « une ségrégation professionnelle » avec « une inégale répartition selon les métiers ». Dix des 87 familles professionnelles rassemblent près de la moitié des femmes contre 17 pour les hommes. Et les métiers de l'ingénierie et de l'informatique accusent encore un déficit trop important. « L'industrie n'échappe pas au manque de parité, constate Éric Freyburger. Mais nous en avons pris conscience. Nous ne pouvons plus nous permettre de nous priver de personnes qualifiées et compétentes et de ne pas questionner l'organisation du travail pour faire une place aux femmes. Il faut travailler à réduire les écarts de rémunération, et bien sûr veiller à une meilleure équité dans les directions d'entreprise. Notre engagement rejoint un consensus : plus une entreprise est paritaire, meilleures sont ses performances² ».

LE GROUPE ÉQUATIONS DE LA CFE-CGC

Un groupe d'experts fédéraux piloté par Éric Freyburger, délégué national accompagné par une conseillère technique de la Confédération, est chargé de diffuser les actions de la CFE-CGC en matière d'égalité et de parité, de partager des retours d'expérience et des bonnes pratiques. Il vise également à faire des propositions pour une évolution de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

« La position de la Confédération se distingue par une conviction : l'égalité ne progressera dans les entreprises que si les hommes et les femmes s'engagent ensemble. »

Accéder au MOOC



Connectez-vous à partir de l'adresse du site
www.mooc-egalitepro.cfecgc.org



Après avoir renseigné un formulaire d'inscription, vous accédez au MOOC et suivez à votre rythme cette formation de 45 minutes



Vous pouvez à tout moment vous arrêter et reprendre ce parcours de formation jusqu'à l'obtention d'un certificat.

¹ Massive Open Online Course : formation en ligne ouverte à tous

² Observatoire SKEMA Business School, rapport 2021 sur la féminisation des entreprises



L'Index de l'égalité salariale

LÉGISLATION

À la suite de la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », un Index pour lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes a été instauré. Cette mesure phare, négociée après une concertation de 4 mois avec les partenaires sociaux, positionne la France à l'avant-garde de l'égalité hommes-femmes en Europe.

Si l'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrite dans la loi depuis 1972 (depuis 45 ans !) la réalité est bien différente. En France, les femmes sont rémunérées 9 % de moins en moyenne que les hommes à poste et âge équivalents. Tous postes confondus, l'écart atteint 25 %.

« NAME AND SHAME »

Cet Index ou « Index Pénicaud »¹ de 2018 évalue sur 100 points le niveau d'égalité entre hommes et femmes à partir de

5 grands critères : l'écart de rémunération femmes/hommes, l'écart de taux d'augmentations individuelles, le nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité, la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations et l'écart de taux de promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Cet indicateur s'inscrit dans la pratique anglo-saxonne du « *name and shame* » visant à dénoncer nommément les groupes qui n'œuvrent pas assez pour faire progresser l'égalité salariale. Et pourtant, les efforts de la France en matière d'égalité

"AVEC DES ELLES, ON VA PLUS HAUT"

La CFE-CGC a lancé, le 8 mars 2021, une campagne « Avec des elles, on va plus haut », une manière de souligner qu'il est dans l'intérêt de l'entreprise d'assurer une égalité de carrière entre femmes et hommes. « Une autre de nos priorités est de lutter contre les écarts de rémunération », renchérit Éric Freyburger.

dans les entreprises sont à saluer. L'Hexagone enregistre le meilleur bilan en termes d'égalité dans les grandes entreprises devant l'Allemagne, l'Italie ou encore la Suède ! En Europe, une entreprise sur dix développe une stratégie pour réduire les écarts salariaux. En France, quatre entreprises sur 10 ont adopté un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration.

UN INDEX À ENRICHIR

En 2020, la note moyenne était de 87/100 pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, de 85/100 pour celles de 250 à 1 000 et enfin de 83 pour celles de 50 à 250. Cet indicateur ne reflète pas l'ampleur des inégalités professionnelles. Et si cet outil a le mérite d'exister, il faut en affiner ses modalités pour qu'il soit plus efficace. Tout d'abord les pénalités sont peu dissuasives – au maximum 1 % de la masse salariale ; et cet indicateur fait l'impasse sur « le plafond de verre » en évacuant l'évaluation de femmes cadres dirigeants ou présentes dans les comités exécutifs.

DES PARTENAIRES SOCIAUX QUI VEULENT ALLER PLUS LOIN

Trois ans après la mise en place de cet Index, les partenaires sociaux réclament des ajustements et plus de transparence. La CFE-CGC, la CGT, la CFDT, FO, la FSU, Solidaires et l'Unsa ont publié en

mars dernier une déclaration commune affirmant que l'égalité entre les femmes et les hommes était « un levier indispensable de sortie de crise », et qu'aux vues de la recommandation 206 de l'Organisation internationale du travail (OIT), une ratification « doit être l'occasion d'aller plus loin que le cadre législatif actuel ».

En attendant ces modifications, la CFE-CGC a déployé un « MOOC » de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, un outil pratique et pédagogique de formation à distance (cf. page 12).

2021 : UNE ANNÉE COMPLEXE POUR LE CALCUL DE L'INDEX

En 2021, l'intégration du chômage partiel a compliqué le calcul de l'indicateur et risque même de fausser ses résultats. En effet, les salariés en activité partielle ne sont pas pris en compte dans les effectifs pour le calcul de l'Index. Une étude de BCG² alerte même sur un risque de retour en arrière pour la parité hommes-femmes au travail après avoir constaté un écart entre hommes et femmes dans la vie professionnelle. Ainsi, dans le privé, seules 60 % des femmes ont confiance en leur avenir professionnel (15 % de moins que les hommes). Le principal risque est un décrochage des talents féminins.

PLUS DE CONTRÔLES, PLUS D'INCITATIONS

Pour aboutir à des résultats significatifs, le Gouvernement prévoit un renforcement des contrôles de l'inspection du travail sur l'égalité salariale. Ils passeraient à 7 000 par an pour les entreprises de plus de 250 salariés, et à 30 000 pour celles de 50 à 249 salariés, soit un quadruplement des contrôles.

En France, les femmes sont rémunérées

9%

de moins en moyenne que les hommes à poste et âge équivalents.

En France,

40%

des entreprises ont adopté un quota de

40%

de femmes dans les conseils d'administration.

LA CFE-CGC À L'AVANT-POSTE

La CFE-CGC se positionne en leader de la défense de l'égalité professionnelle et de la parité. « Pour la CFE-CGC, la publication de cet Index doit enclencher un cercle vertueux des entreprises vers la plus haute note possible, explique Éric Freyburger, délégué national confédéral. C'est à cette condition que les progrès seront significatifs. La CFE-CGC s'est fortement investie dans la concertation qui a conduit à ce nouvel Index auquel chacun est désormais soumis. Les entreprises qui ont joué le jeu le reconnaissent : une vraie mixité des équipes avec une vraie équité de traitement et de rémunération crée plus d'engagement des collaborateurs, et plus de richesses pour l'entreprise. Nous comptons donc sur l'implication de nos adhérents et militants sur le terrain, dans les entreprises. Ensemble, faisons avancer l'égalité femmes-hommes ! ».

EN SAVOIR +

¹ Loi de 2018 sur l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes
<https://cutt.ly/zmup0E1>



² Étude BCG : février 2021.

PARITÉ

En finir avec le syndrome du plafond de verre

Expression apparue dans les années 1970 aux États-Unis, le « glass ceiling » ou « plafond de verre » fait référence aux obstacles rencontrés par les femmes pour obtenir des promotions et des postes à hautes responsabilités. Cette barrière invisible empêcherait les femmes de gravir les échelons professionnels.

S

Si la place faite aux femmes dans le monde du travail est plus importante qu'il y a quelques décennies, elles demeurent minoritaires aux postes décisionnels. Le plafond de verre constitue encore et toujours une entrave.

UNE LÉGITIMITÉ À CONQUÉRIR

Désormais plus diplômées que les hommes, elles sont encore très peu présentes dans les formations industrielles. Résultat : le pourcentage de femmes

salariées dans l'industrie stagne depuis 10 ans à 30 %. Moins nombreuses aux postes les plus élevés, moins bien rémunérées et bénéficiant de moins de promotions, la situation des femmes s'avère moins favorable que celle de leurs collègues masculins.

« Le plafond de verre est toujours une réalité très forte pour les femmes en entreprise », dénonce Catherine Bonneville-Morawski, fondatrice du cabinet de conseil en mixité Eragina. Certes, il y a du progrès du côté des conseils d'administration, depuis que la loi

Copé-Zimmermann (2011) y impose un quota de 40 % de femmes. Mais elles ne sont guère plus de 20 % au sein des comités exécutifs ».

UN INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES

Instauré par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'Index de l'égalité professionnelle est un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés et, depuis 2020, toutes celles de plus de 50 salariés, doivent calculer et publier leur Index chaque année au 1^{er} mars, et le communiquer au Comité social et économique (CSE).

Pour sa troisième édition et après un bilan mitigé en 2020, le taux de répondants s'est nettement amélioré en 2021 : deux tiers des 40 000 entreprises de plus de 50 salariés ont communiqué leur Index. Si l'idée semble bonne en théorie, certains la déclarent décevante en pratique la jugeant insuffisante et trop complexe. D'autres vont même jusqu'à dénoncer « un féminisme washing » : des entreprises afficheraient un engagement de surface pour l'égalité mais sans réelle application¹.

Une concertation entre le ministère du Travail et les partenaires sociaux a été annoncée pour améliorer cet indicateur destiné à lutter contre le « plafond de verre ». Cinq confédérations syndicales estiment que l'Index et ses critères « devraient être corrigés ». La CFE-CGC se positionne en leader de la défense de l'égalité professionnelle et de la parité. La confédération en a fait une priorité en tant que droit fondamental².

¹ *Féminisme Washing. Quand les entreprises récupèrent la cause des femmes, Léa Lejeune. Ed. Le Seuil, mars 2021*

² *Site internet cfecgc.org, mars 2021*



« (...) Certes, il y a du progrès du côté des conseils d'administration, depuis que la loi Copé-Zimmermann (2011) y impose un quota de 40 % de femmes. Mais elles ne sont guère plus de 20 % au sein des comités exécutifs »

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES

Les chercheurs rappellent combien la pression de nombreux stéréotypes influe sur le choix d'orientation des femmes et leur carrière professionnelle. La société assigne aux femmes des qualités et compétences qui seraient typiquement « féminines » : la relation aux autres, la compassion, l'écoute, le fameux « care » anglo-saxon... Les femmes seraient moins ambitieuses et combattives que les hommes et davantage centrées sur leur vie familiale. Le leadership, la décision stratégique, la direction d'organisations seraient plutôt perçus comme des





capacités « naturellement » masculines. Philippe Darmayan³, Président d'ArcelorMittal France et ancien président de l'UIMM, insiste sur « la nécessité de rechercher les causes profondes de cette sous-représentation féminine liées aux métiers industriels (...), elles ne sont que 10 à 15 % dans le cœur de métier : production, R&D ». L'Association « Elles Bougent » pour les métiers d'ingénieur(e-s-) a pour principale ambition de renforcer la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques. « Les femmes y représentent encore un faible pourcentage des effectifs, explique Marie-Sophie Pawlak, présidente et fondatrice de cette association. » Un discours sur l'intérêt du travail capable de démystifier l'image négative de l'industrie reste aussi à tenir.

LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE, UN TREMPLIN POUR LES FEMMES

Le secteur de l'énergie est en manque de talents féminins. 36 758 femmes exercent une profession au sein des Industries Électriques et Gazières, soit 27,2 % des effectifs⁴. En 15 ans, les chiffres relatifs à la part des femmes dans ce secteur ont augmenté de 5 %. Le secteur de l'informatique reste encore un monde d'hommes, le phénomène est encore plus visible dans les entreprises high-tech de l'énergie.

Ce secteur dynamique comporte pourtant beaucoup d'opportunités dans des domaines très larges, touchant notamment aux géosciences, à la mécanique, à l'électricité, à la fluidique, à l'ingénierie de procédés, au numérique et aux sciences des matériaux. D'après l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, la création d'emplois d'ici à 2050 est évaluée à 825 000 !



Le secteur de l'informatique reste encore un monde d'hommes, le phénomène est encore plus visible dans les entreprises high-tech de l'énergie.



L'AÉRONAUTIQUE, UNE FÉMINISATION EN COURS

Loin des clichés, les métiers de l'industrie aéronautique et spatiale ont beaucoup évolué. La part des femmes dans l'industrie aéronautique a progressé ces dix dernières années grâce à des entreprises qui s'engagent et aux actions qui permettent de déconstruire les stéréotypes. La présence des femmes dans ce secteur a progressé en 10 ans, notamment chez les ingénieures, passant de 18 % à 23 % entre 2007 et 2017.

Airbus, Air France, mais aussi ArianeGroup, Dassault Aviation, Safran ou encore Thales, et de nombreuses entreprises partenaires de l'association

« Elles Bougent », se mobilisent pour sensibiliser les jeunes filles à des métiers passionnants.

DÉGENRER LES MÉTIERS DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Face à tous ces freins, des solutions existent. En premier lieu, la nécessité de combattre les stéréotypes dès le plus jeune âge et notamment celui du sexisme des jouets ! Autre acteur pouvant intervenir dans cette lutte des stéréotypes : l'Éducation nationale. Près de la moitié des femmes se concentre sur une dizaine de métiers sur une nomenclature qui en comporte 87. « Leur horizon des possibles n'est pas du tout le même ! » confirme Marie Donzel, directrice associée du cabinet Alternego et spécialiste des questions d'égalité.

Autre levier, lutter contre le manque de visibilité des femmes dans les conférences, colloques ou journaux. Il est temps d'ériger les femmes en exemples en leur donnant enfin la parole.

³ Source Global Industrie Connect, 2020

⁴ Source : IEG, branche professionnelle des industries électriques et gazières. Bilan 2017.

3 QUESTIONS

FLORENCE SANDIS

Oser et être audacieuse !

JOURNALISTE, ENTREPRENEURE
ET COACH



Mini
-Bio

Florence Sandis est journaliste, consultante, conférencière, formatrice et coach. Diplômée de Sciences-Po Paris et du DESS de Communication Audiovisuelle de la Sorbonne Panthéon, elle est également certifiée de l'École Centrale d'Hypnose.

Q Pourquoi avoir écrit « Briser le plafond de verre : 12 clés pour réussir au féminin » ?

R À travers mon livre, je propose une mise en perspective, sociale et psychologique, du travail des femmes, mais surtout un guide très pratique dont l'ambition est de pousser les femmes, et aussi les hommes qui le souhaitent, à briser leurs propres freins.

Q Quels sont les obstacles rencontrés par les femmes ?

R J'ai interviewé une centaine de femmes. Ce qui revient le plus souvent, c'est le manque de confiance en soi, le sentiment d'imposture. C'est une sensation semblable à celle de se retrouver dans un mariage sans y avoir été invitée. Nous n'avons pas beaucoup de modèles de référence, c'est la raison pour laquelle nous souffrons souvent de ce syndrome de l'imposteur. Les femmes attendent souvent l'autorisation de l'Autre,

comme aurait dit Jacques Lacan, comme si l'autorisation devait venir d'autres personnes. Or, c'est à nous de définir nos règles et de nous autoriser.

Q Quels conseils donner aux femmes qui voudraient s'imposer ?

R En osant être audacieuse ! En acceptant d'être imparfaite ! Nous avons souvent peur de monter dans les hiérarchies par peur d'y sacrifier notre vie familiale, à l'instar de certains de nos patrons masculins. Osons faire différemment. Osons créer nos propres modèles pour concilier réussite professionnelle et personnelle.

Briser le plafond de verre : 12 clés pour réussir au féminin, éditions Michel Lafon, MARS 2017.



ENQUÊTE

Jongler, planifier et réussir





Toutes les deux sont cadres, toutes les deux ont des enfants. Dès le matin, Anne et Émilie se lancent dans une course de fond. Leur engagement syndical est pour cela remarquable. Aidées ou pas par un conjoint, elles assument leur envie d'une carrière réussie. Récit de femmes qui ont 2 vies en une seule journée.

DOUBLE VIE

Autant pour Anne et Émilie, les journées sont un long continuum où se mêlent vie privée et vie professionnelle. Qu'elles soient seules ou en couple, assurer l'intendance s'inscrit dans un planning

« Heureusement que les enfants sont là, ils m'obligent à me déconnecter et à prendre des poses. Autrement il est certain que je continuerais à travailler tard le soir »

serré et millimétré. Pour Émilie, « *heureusement que les enfants sont là, ils m'obligent à me déconnecter et à prendre des poses. Autrement il est certain que je continuerais à travailler tard le soir* ».

LE LUXE DE LA DÉCONNEXION

Difficile de s'arrêter et de penser à soi. Anne, en tant que déléguée syndicale centrale, prend sur son temps « personnel » pour assurer ses missions syndicales : « *le soir, je rédige les tracts ou réponds à des salariés pour les conseiller* ». En télétravail, Émilie a compris la nécessité de faire une pause, « *à l'heure du déjeuner, je me cale une séance de sport en visio* ». Ce moment à elle qui n'est pas volé, l'aide probablement à gérer enfants et un travail qui la passionne.

BUSINESS PARTNER

Pour Émilie, sans son compagnon, elle n'aurait pas pu autant s'investir dans sa carrière. « *Mon conjoint est mon coéquipier. Nous avançons ensemble, chacun à notre manière. Il additionne les rôles de père, conjoint, et directeur commercial. En tant que conjoint, il me soutient énormément et est à l'écoute et il sait me conseiller s'il faut. Il sait également me donner de l'espace par moments où je sens que j'ai besoin de faire une pause dans mon quotidien, en s'occupant des tâches et des enfants le soir par exemple* ».



« Les managers étaient assez réticents à prendre dans leur équipe une salariée qui dédiait une partie de son temps à un mandat. À plusieurs reprises, on ne m’a pas proposé un poste car on pensait que je n’aurais pas le temps. »

LE NON-DIT DE LA DISCRIMINATION SYNDICALE

Exercer une activité syndicale avec son métier n’est jamais facile. Et pour Anne, si elle a hésité à s’engager, c’est avant tout qu’elle savait qu’être représentante aurait une répercussion sur sa carrière. Une conséquence qui n’est pas « que féminine ». « *Les managers étaient assez réticents à prendre dans leur équipe une salariée qui dédiait une partie de son temps à un mandat. À plusieurs reprises, on ne m’a pas proposé un poste car on pensait que je n’aurais pas le temps. On ne m’a pas laissé la possibilité de choisir entre une évolution de poste et mon mandat* ». Son challenge aujourd’hui est de faire reconnaître par son RH les compétences acquises via son mandat.

TÉLÉTRAVAIL : UNE FAUSSE LIBERTÉ ?

Émilie est en télétravail 3 jours par semaine. « *Dès 8 heures, je suis à mon poste... dans ma salle à manger. Après ma pause sport de midi, je reprends de 13 h 45 jusqu’à 17 h 50* ».

Avant et après, ce sont les enfants qui la mobilisent. « *C’est vraiment une fois que j’ai les enfants à la maison que je me dois de déconnecter au niveau professionnel. Reste que j’aimerais vraiment me déconnecter mais je ne sais pas comment faire* ».

TRAJET DOMICILE-TRAVAIL : UNE CLEF DE BIEN-ÊTRE

Au contraire d’Émilie, Anne s’estime privilégiée, « *j’habite à 30 minutes de mon travail en transports en commun et je peux lire dans le tramway car je n’ai*

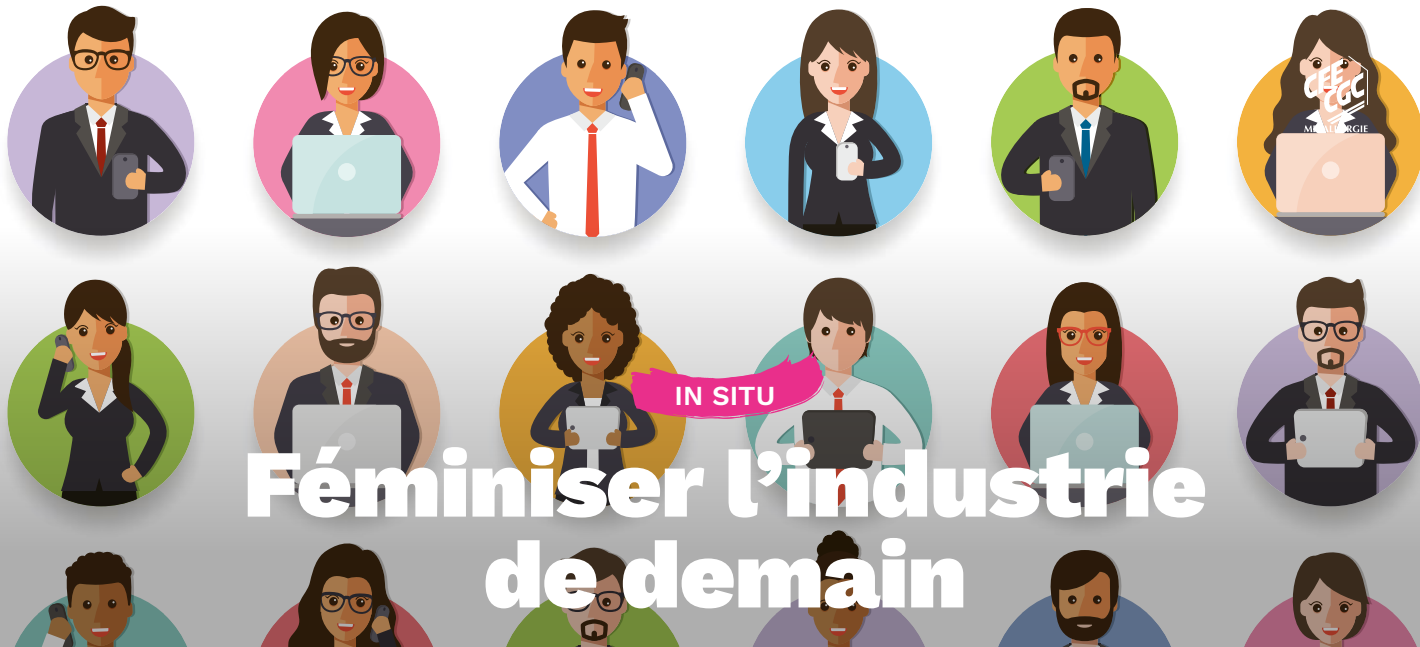


pas de changement ». « *Une journée idéale serait une journée où je passerais moins de 20 minutes de trajet pour aller au travail, aujourd’hui c’est 45 minutes* » Quant à Émilie, elle subit 1 h 30 par jour de temps de transport perdu.

FAIRE CARRIÈRE À TOUT PRIX : LA PASSION AVANT TOUT

Anne comme Émilie sont passionnées par leur métier. Anne est responsable Marketing Digital « *un métier en perpétuelle*

évolution » dans un grand groupe d’électronique spécialisé dans l’aérospatiale, la défense, la sécurité et le transport terrestre. Émilie évolue depuis 7 ans dans le commerce international dans le secteur de l’industrie cimentière. Pour elle « *continuer à faire carrière dans cette voie est primordiale, mais au vu du contexte actuel et des circonstances économiques, j’avoue me poser beaucoup de questions. Je vois beaucoup de gens en reconversion, et je ne serais pas fermée à l’idée d’un tel projet* ».



Féminiser l'industrie de demain

Le Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie met en œuvre des actions concrètes pour « féminiser l'industrie ». Un premier plan d'actions ambitieux vise à attirer les talents et à lutter contre les stéréotypes.

Pour Agnès Pannier-Runacher, Ministre déléguée chargée de l'industrie, « *La place des femmes dans l'industrie est un enjeu de société, mais c'est également un enjeu de compétitivité pour nos entreprises* ». La ministre a donné pour mission première au Conseil « d'identifier les causes du défaut d'attractivité et de maintien des femmes dans des environnements et métiers scientifiques et industriels ». Avec un taux de femmes dans l'industrie qui stagne depuis plus de 20 ans, les femmes sont un vivier pour un secteur en pénurie de main-d'œuvre qualifiée où 50 000 emplois sont à pourvoir immédiatement.

Dans la Métallurgie, 22 % seulement des salariés sont des femmes

3 AXES DE TRAVAIL

Le Conseil se concentre sur l'éducation, la formation et la gestion des carrières avec une volonté forte d'associer les hommes aux réflexions

menées et aux actions décidées. Première étape, « casser » les stéréotypes dès l'école. « *Notre première action a été d'établir une charte des jouets*, explique Christelle Toillon l'une des deux représentantes syndicales qui siège au Conseil, et déléguée syndicale CFE-CGC sur le site de Sochaux de Stellantis (Ex-PSA). *Nous avons*

observé des changements dès la première année avec des jouets proposés indifféremment aux filles et aux garçons. »

Seconde étape, l'orientation et la formation professionnelle doivent faire découvrir et valoriser les métiers de l'industrie. Enfin, c'est au sein de l'entreprise que des évolutions sont nécessaires pour que les femmes prennent conscience de leur potentiel professionnel. Les organisations et la culture d'entreprise doivent évoluer pour s'adapter aux enjeux de la parité.

INDUSTRIELLES

Pour concrétiser les actions lancées, la ministre a également lancé le défi du collectif « IndustriElles ». Composé d'au moins 1 000 femmes et hommes de tout âge et secteurs de l'industrie, ce collectif doit agir pour une féminisation de l'industrie. Ce groupe est un lieu d'échanges et de partage d'idées, de bonnes pratiques et d'initiatives innovantes.

IndustriElles promeut aussi les actions du Conseil de la mixité et diffuse le plus largement possible le Guide des bonnes pratiques innovantes.

« *La prochaine étape*, annonce Christelle Toillon, *est d'établir un nouveau plan d'actions pour évaluer et répondre aux impacts de la crise sanitaire sur la carrière des femmes* ».

EN SAVOIR +

VOUS SOUHAITEZ REJOINDRE LE COLLECTIF ?
www.industriElles.gouv.fr



GUIDE DES BONNES PRATIQUES

SÉBASTIEN « J'ai choisi de prendre un congé parental d'éducation » DUSCH



IN VIVO

À 40 ans, père de trois enfants, Sébastien Dusch, Délégué Syndical Central CFE-CGC a une particularité : il est à ce jour le seul représentant masculin au sein du Groupe des femmes de la Métallurgie CFE-CGC. Ses choix personnels et son regard sur la place des femmes dans l'entreprise en font-ils un homme à part ?

« L'éclairage des femmes est essentiel sur des thématiques qui impactent aujourd'hui les entreprises de la Métallurgie. »

Q Dans quel contexte avez-vous intégré le Groupe des femmes de la Métallurgie CFE-CGC ?

R En octobre 2019, lors d'un congrès, Gabriel Artero a été challengé sur les questions de parité par des femmes élues et militantes. Ainsi est né le Groupe des femmes de la Métallurgie CFE-CGC. Je revenais moi-même d'un congé parental d'éducation. J'avais choisi de mettre entre parenthèses mon activité professionnelle et syndicale pendant 6 mois pour permettre à mon épouse de reprendre son travail. Le regard bienveillant des femmes du groupe sur cette expérience personnelle m'a valu d'y être intégré.

Q Qu'est-ce qui a motivé votre décision de prendre ce congé parental ?

R Je suis papa d'une fille de 11 ans, d'un garçon de 9 ans et la petite dernière a aujourd'hui deux ans et demi. À sa naissance, quand le congé maternité est arrivé à son terme, nous n'avions pas trouvé de mode de garde. Ma femme avait une opportunité professionnelle très intéressante. Il n'y avait aucune raison que ce soit elle, plus que moi, qui prenne ce congé. En plus de lui éviter un arrêt prolongé, ce congé parental m'est apparu comme une opportunité de passer plus de temps avec mes enfants, de me rapprocher d'eux.

Q Comment cette absence a-t-elle été accueillie par votre direction ?

R Je me suis arrêté de mars à septembre 2019 et la direction a très bien pris cette décision qui a forcément des conséquences en interne sur l'organisation du travail. Légalement, l'entreprise n'a pas le droit de refuser le congé parental d'éducation. Le contrat de travail est suspendu, le congé est non rémunéré et ne donne pas droit à indemnisation de la part de l'employeur mais seulement à des aides de la Caisse d'Allocation Familiale.

Q Et vos collègues, comment ont-ils réagi ?

R Il se trouve que l'un de mes collègues s'était lui arrêté pendant trois ans, soit l'intégralité du congé parental d'éducation. Comme quoi, ce ne sont pas forcément les femmes qui s'arrêtent. Les retours sont très positifs, surtout venant des collègues ayant des enfants en bas âge. Aujourd'hui, la vie professionnelle s'organise autour de la vie des enfants et on constate une meilleure répartition dans le couple de la charge que cela représente. Il me semble que les hommes expriment aussi un besoin d'un recentrage de leurs préoccupations.

Q Quel regard portez-vous sur la place des femmes dans l'entreprise ?

R Il n'est pas facile d'être une femme dans un secteur d'activité qui compte une très large majorité d'hommes. Des changements s'opèrent, mais cela reste très compliqué pour les femmes d'accéder à des postes à responsabilité. Depuis sa création, le Groupe des femmes intervient sur des sujets comme l'évolution du dispositif conventionnel et la part réservée à l'égalité professionnelle dans cette négociation. Pour être dans la boucle des échanges, je constate à quel point leur éclairage est essentiel sur des thématiques qui impactent aujourd'hui les entreprises de la Métallurgie.

Q Selon vous, qu'est-ce que la féminisation apporte à l'entreprise ?

R L'important est de pouvoir compter sur des personnes qui expriment des points de vue différents, pas seulement sur des décideurs qui pensent de la même façon. La confrontation des idées permet de faire ressortir ce qu'il y a de meilleur. La féminisation doit amener un autre regard pour arriver collectivement à des solutions plus réfléchies, mieux débattues, plus contrastées aussi. Il en va de même dans les débats entre générations. Je suis persuadé que la différence de points de vue enrichit le point de vue collectif.



• Ingénieur Mécanique Développement Produit, Sébastien Dusch travaille pour l'activité automobile de Bosch France. Ses trois ans d'apprentissage inclus, il est fidèle depuis 19 ans au groupe dans lequel il a exercé plusieurs fonctions (développeur de produits, ingénieur application).

• À la suite de son adhésion en 2014 à la Métallurgie CFE-CGC, il a été élu délégué du personnel et nommé représentant syndical au CE avant de devenir délégué syndical de son établissement. Depuis 2018, en tant que Délégué Syndical Central, il assure la coordination des 5 sections CFE-CGC au sein de l'entreprise Robert Bosch SAS.

Mini-Bio

Rapport de l'Unesco
paru le 31 mai
2021 « Pour être
intelligente, la
révolution numérique
devra être inclusive »

<https://bit.ly/3qfB20S>



« Les femmes ne doivent pas rater le coche des emplois de demain. »

VEILLE & PROSPECTIVES

PRODUCTION

Femmes au travail : encore des combats à mener

La situation des femmes, déjà sous-représentées dans les Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques (STIM), s'est encore dégradée avec la pandémie. Le dernier rapport de l'UNESCO sur la science dresse un état des lieux mondial sur la place des femmes dans les secteurs industriels et de l'Intelligence Artificielle (IA).

« Les femmes ne doivent pas rater le coche des emplois de demain. Les Nations Unies prévoient que pour chaque emploi créé dans l'industrie 4.0, les femmes perdront cinq emplois contre trois pour les hommes », s'alarme le rapport. Les femmes sont minoritaires dans tous les domaines de l'industrie et sur le marché du numérique. Dans l'Union européenne, plus de la moitié des hommes avec un diplôme dans les technologies de l'information trouve un emploi dans

le numérique contre un quart pour les femmes malgré une forte pénurie de compétences nécessaires à l'industrie 4.0. Les femmes restent sous-représentées dans la plupart des pays, dans les technologies de l'information, l'informatique, la physique, les mathématiques et l'ingénierie. Le risque est que la 4^e révolution industrielle perpétue le déséquilibre entre les hommes et les femmes. Paradoxe de cette sous-représentativité à toutes les étapes, la demande de compétences en STIM devrait presque tripler sur le marché du travail européen, passant de 8 % de la main-d'œuvre en 2015 à 23 % en 2025.



en informatique a baissé aux États-Unis : selon la Fondation nationale pour la science, ce chiffre qui s'élevait à 37 % en 1984 a chuté pour atteindre 18 %. Depuis, la Grande École du Numérique (GEN) française¹ a annoncé sa volonté de former a minima 40 % de femmes d'ici à la fin 2021 pour ne pas « priver l'économie et la société de leurs talents et de leurs visions du monde ».

« Aujourd'hui encore, au XXI^e siècle, les femmes et les jeunes filles sont tenues à l'écart des domaines liés à la science, du fait de leur genre. Les femmes doivent savoir qu'elles peuvent exceller dans la science, la technologie, l'ingénierie, les mathématiques, et qu'elles ont le droit de participer au progrès scientifique ».

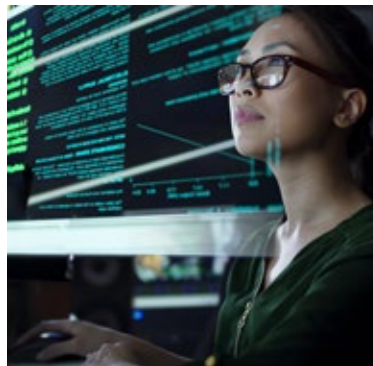
AUDREY AZOULAY,
DIRECTRICE GÉNÉRALE
DE L'UNESCO

SEULEMENT 1/5^E DE FEMMES ENGAGÉES DANS L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Les femmes ne bénéficient pas des perspectives d'emploi ouvertes aux experts hautement qualifiés dans des domaines de pointe tels que l'intelligence artificielle, branche dans laquelle les femmes ne représentent qu'un cinquième des professionnels (22 %). Cet écart est constaté dans l'ensemble des 20 premiers pays qui concentrent le plus d'employés dans l'IA et encore plus visiblement en Allemagne, en Argentine, au Brésil, au Mexique et en Pologne où moins de 18 % de la population active féminine possède des compétences en intelligence artificielle. Même le pourcentage de femmes diplômées

UN CONSTAT MONDIAL : TROP PEU DE FEMMES INGÉNIEURS

La proportion de femmes parmi les diplômés en ingénierie est inférieure à la moyenne mondiale dans de nombreux États et membres de l'OCDE : en Australie (23,2 %), au Canada (19,7 %), au Chili (17,7 %), en République de Corée



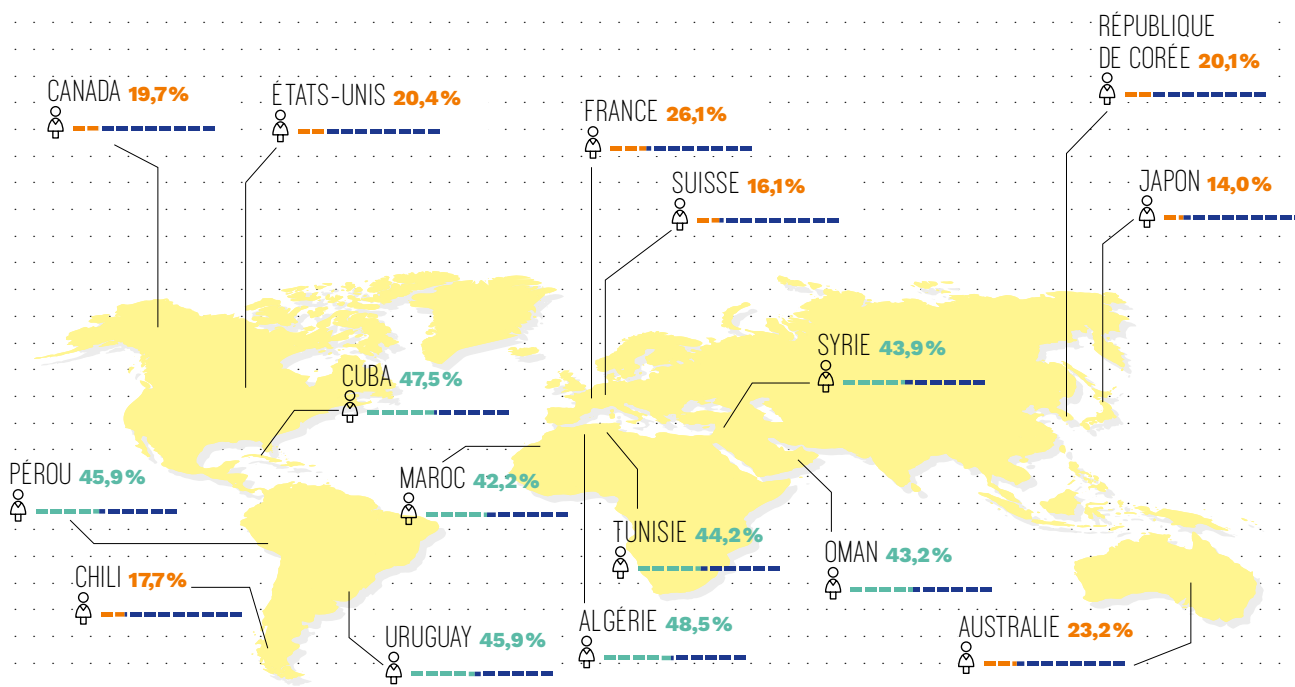
33 %

**de chercheuses :
c'est le pourcentage du nombre de
femmes dans la recherche (au
niveau mondial)**



¹ La Grande École du Numérique est un groupement d'intérêt public mis en place par le gouvernement français en 2015 suite à la remise du rapport de préfiguration Grande École du Numérique : une utopie réaliste

VEILLE ET PROSPECTIVES



PROPORTION DE FEMMES PARMIS LES DIPLÔMÉS EN INGÉNIERIE

(20,1 %), aux États-Unis (20,4 %), en France (26,1 %), au Japon (14,0 %) et en Suisse (16,1 %). A contrario, les plus fortes représentations de femmes parmi les diplômés en ingénierie se retrouvent dans les États arabes et en Amérique latine avec une quasi-parité hommes/femmes en Algérie (48,5 %), au Maroc (42,2 %), à Oman (43,2 %), en Syrie (43,9 %) et en Tunisie (44,2 %), mais également en Amérique latine (41,7 %), à Cuba (47,5 %), au Pérou et en Uruguay (45,9 %). Ces pays en développement semblent avoir pris conscience qu'ils ne peuvent pas se priver de compétences féminines.

L'INDUSTRIE 4.0 : NE PAS REPRODUIRE LES INÉGALITÉS

Les femmes ont intérêt à participer à l'économie numérique pour garantir que l'industrie 4.0 ne perpétue pas les préjugés sexistes. Elles sont encore trop souvent minoritaires sur le marché du travail du numérique et de l'IA. Les femmes restent encore plus sous-représentées dans la recherche-développement, le risque étant de développer des produits et applications qui ne correspondront pas à leurs besoins. Malgré certains progrès,

on peut parler d'un véritable plafond de verre notamment dans les carrières universitaires. Dans l'ensemble, les femmes ont atteint la parité numérique (45-55 %) au niveau licence et master, et sont sur le point de l'atteindre au niveau doctoral (44 %). Mais, les carrières des

chercheuses sont généralement plus courtes et moins bien rémunérées. De plus, de premières études montrent que la pandémie a affecté de manière disproportionnée les chercheuses, alors que certaines d'entre elles se trouvaient à l'avant-garde face à cette crise.





REVUE DE PRESSE



VU DE GRANDE-BRETAGNE

L'ÉNERGIE A BESOIN DE PLUS DE FEMMES INGÉNIEURES

(THE GUARDIAN, 2019)

Les femmes représentent à peine 14 % de la main-d'œuvre dans le secteur de l'énergie, mais des secteurs émergents offrent de nouvelles opportunités. Au Royaume-Uni, plus de 80 % de l'électricité pourrait provenir d'ici 2050 de l'énergie éolienne et solaire, des énergies « propres » dont les sociétés productrices sont réputées plus progressistes et plus égalitaires que celles du secteur des énergies fossiles et nucléaire.



VU D'ALLEMAGNE

QUOTA DE FEMMES AUX COMITÉS EXÉCUTIFS

(DIEZEIT.DE, 2021)

Très en retard par rapport à la France en termes de parité, l'Allemagne s'est décidée à imposer des quotas féminins au sein des comités exécutifs des plus grandes entreprises allemandes. La loi oblige les entreprises de plus de 2 000 employés, cotées en Bourse, à nommer au moins une femme dans leur comité de direction dès lors qu'il compte plus de trois membres.



VU DE NOUVELLE-ZÉLANDE

LUTTER POUR LA DIVERSITÉ DANS LE TOP MANAGEMENT

(THE NEW ZEALAND HERALD, 2021)

Les femmes sont sous-représentées dans les principaux postes de la science et de la technologie. Elles composent 48 % de la main-d'œuvre des Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques (STIM), et environ 30 % des PDG dans ces domaines. Un programme national a été lancé pour promouvoir une plus grande diversité et un meilleur équilibre.



VUE DE SUÈDE

DIPLÔMÉES MAIS PEU EMPLOYÉES

(STATISTA, 2021)

Les diplômés de licence et de maîtrise en ingénierie sont désormais les seuls programmes universitaires où les femmes continuent d'être clairement sous-représentées. L'intérêt des femmes pour l'industrie augmente lentement, le pourcentage de femmes acceptées dans les programmes d'ingénierie n'est toujours que de 25 à 30 %.



VU D'INDE

PARADOXE

(CNN NEWS18 INDIA, 2020)

L'Inde compte le plus grand nombre de femmes diplômées chaque année en Sciences, Technologies, Ingénierie et Mathématiques (STIM). Mais lorsqu'il s'agit d'employer des femmes chercheuses, le pays se classe au 19^e rang mondial. Selon les Nations Unies, les femmes indiennes ne représentent que 14 % des 280 000 scientifiques, ingénieurs et technologues employés dans les institutions de recherche et développement du pays.



VU DES USA

CASSER LES STÉRÉOTYPES

(THE AMERICAN SOCIETY OF MECHANICAL ENGINEERS, 2020)

Les femmes représentent environ 47 % de la main-d'œuvre totale, mais elles sont toujours sous-représentées dans les professions scientifiques et d'ingénierie. Seuls 14 % des ingénieurs sont des femmes. General Motors, Lockheed Martin ou encore Siemens soutiennent des initiatives, des programmes pour encourager un changement de culture dans la diversité et l'inclusion.

POINT FINAL

Agnès Pannier-Runacher
Ministre déléguée chargée de l'Industrie

« Nous n'avons plus le luxe du temps »

Nous n'avons plus le luxe du temps. Les métiers industriels attirent encore trop peu les femmes. Elles représentent moins de 30 % des salariés de l'industrie, et plus préoccupant encore, ce chiffre n'augmente plus depuis près de 20 ans. Dans l'industrie, aujourd'hui, on compte deux fois plus d'hommes que de femmes.

Pourtant, l'industrie s'est adaptée, elle s'est modernisée, elle s'est numérisée. Les femmes y trouvent chaque jour toute leur place dans des usines désormais sans comparaison avec les images qui nous restent des usines du siècle dernier. L'industrie est un lieu de production, qui donne tout son sens au travail, celui du client, celui de l'intégration dans une chaîne de valeur plus large, celui du Fabriqué en France. Surtout, l'industrie est devenue le premier levier des transitions énergétiques et environnementales. Substituer des produits français à l'importation de produits fabriqués avec une forte empreinte carbone à des milliers de kilomètres, concevoir et produire au cœur de nos territoires avec des processus bas carbone, c'est cela le sens de notre industrie et de notre ambition. À l'heure où l'industrie française peine à recruter, où la guerre des talents fait rage,

où la diversité est un levier reconnu de performance, les femmes doivent prendre toute leur part dans l'industrie.

Avec le Conseil de la Mixité et de l'Égalité professionnelle dans l'Industrie auquel la CFE-CGC participe, nous agissons depuis 2019 pour faire

sauter les verrous à la féminisation des métiers de l'industrie : dès l'enfance avec la Charte pour une représentation mixte des jouets pour que les petites filles ne soient plus cantonnées à des stéréotypes de genre, au moment du recrutement avec la constitution d'un réseau de 1 000 IndustriElles pour rendre visible le vivier de femmes industrielles sur tout le territoire. Un guide de bonnes pratiques innovantes en entreprise a été publié ; il a vocation à s'enrichir de nouvelles initiatives, en France ou à l'international.

Nous n'avons plus le luxe du temps. La crise de la Covid-19 a plus durement impacté les

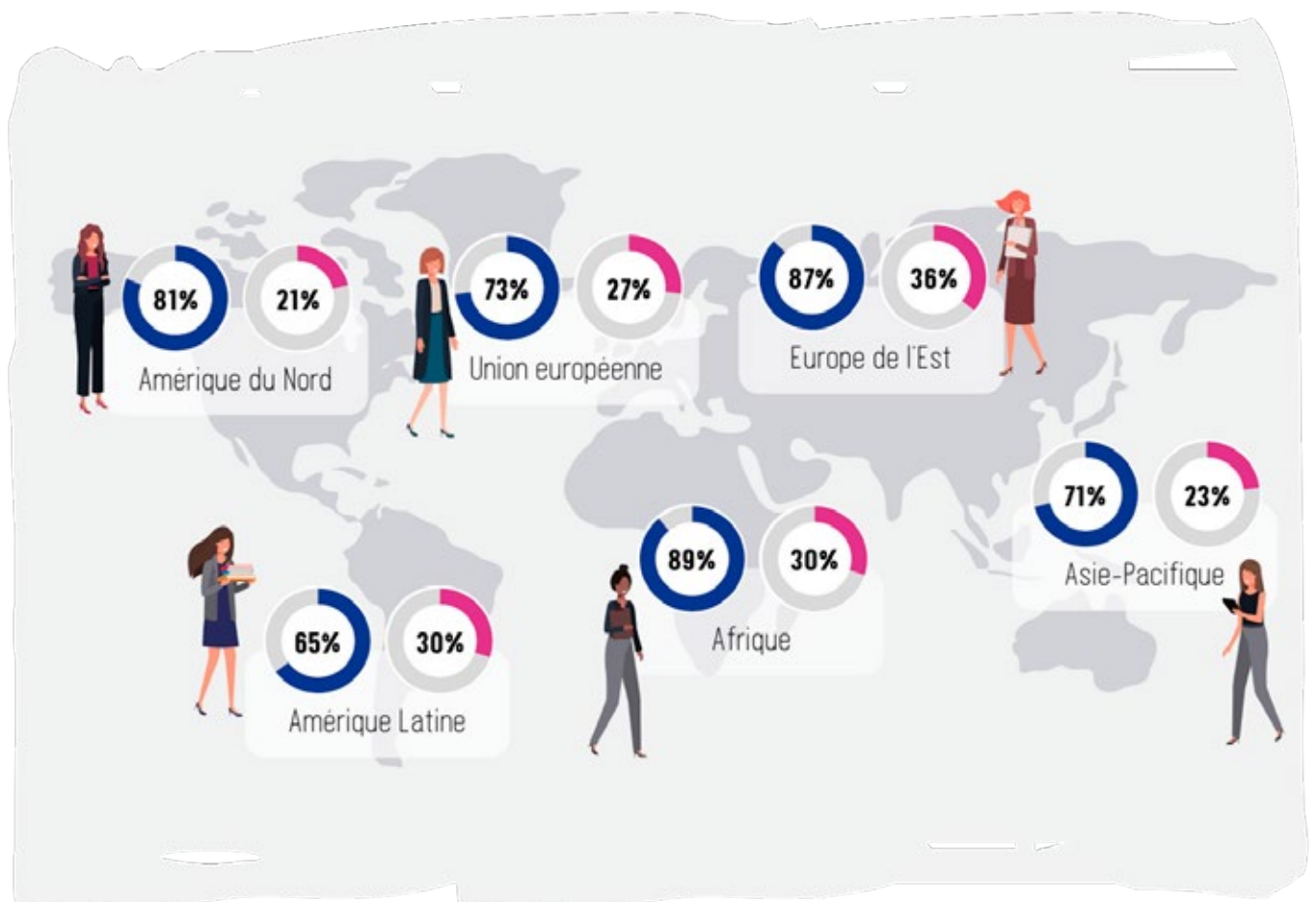
femmes que les hommes. La crise sanitaire et ses conséquences économiques ont ébranlé les progrès réalisés et c'est tous ensemble – État, entreprises et organisations syndicales – que nous devons réaffirmer notre détermination à ancrer un changement culturel profond et inébranlable.

« L'industrie s'est adaptée... Les femmes y trouvent chaque jour toute leur place »

Le Leadership au féminin dans le monde

■ Part des entreprises comptant au moins une femme dans l'équipe de direction

■ Part des postes à responsabilité occupés par des femmes



L'enquête, constituée de 4 995 entretiens, a été menée de juillet à décembre 2017 dans tous les secteurs de l'industrie et au sein de 35 pays.

Source : Grant Thornton / Statista



RÉMUNÉRATION,
ÉVOLUTION DE CARRIÈRE,
ÉGALITÉ DES DROITS...



**LA MÉTALLURGIE CFE-CGC DÉFEND
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**