

« Entreprendre l'égalité » à Nogaro

Avec le club Égalité des entreprises de l'ouest du Gers



« Entreprendre l'égalité » à Nogaro

Le club RH Égalité des entreprises de l'ouest du Gers a organisé le 3 octobre à Nogaro une rencontre entre responsables d'entreprises et de collectivités, en vue de « de créer ou de renforcer des partenariats concrets d'actions en faveur d'une plus grande égalité entre femmes et hommes sur le territoire ».

En présence d'Isabelle Sendrané, sous-préfète de Condom, de Nicole Pascolini, déléguée aux Droits des Femmes et à l'Égalité dans le Gers, de Stéphane Guiguet, directeur de la Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations et de Christian Peyret, maire de Nogaro.

Parmi les structures membres de ce club, citons Alisaero, le Centre social et culturel le Clan, Cousso, l'EHPAD de Plaisance-du-Gers, Gersy Coop, le Groupement d'employeurs 4 Saisons, Metaleco, la municipalité de Nogaro, les Thermes de Barbotan et les Vignerons du Gerland.

Déroulement

Prenant la parole avant les travaux, Christian Peyret dit l'intérêt de la municipalité de Nogaro pour les thèmes abordés ce jour-là, vu notamment la grande proportion d'emplois hébergés à Nogaro (1 511) pour 2 137 habitants.

Isabelle Sendrané remercie les organisateurs pour cette mobilisation en faveur de ce qui est « une des grandes causes du quinquennat, l'égalité hommes-femmes ». Elle rappelle que les femmes occupent 80 % des emplois à temps partiel et 17 % des postes de direction. Elle ajoute : « Concilier obligations professionnelles et familiale, cela nous concerne tous ».

Ensuite le programme de la rencontre a commencé : des travaux en ateliers (3 groupes par atelier), puis la restitution des conclusions de ces ateliers.

Trois ateliers ont travaillé et remis leurs conclusions :

Stop aux stéréotypes : comment lutter contre les stéréotypes, freins à l'égalité professionnelle ?

Élargissons nos horizons : comment développer une stratégie de recrutement en lien avec l'égalité professionnelle ?

Stop au choix entre vie professionnelle ou vie personnelle : comment articuler les temps de vie sur notre territoire ?

Cadre légal de cette action (1)

La loi est formelle : sans négociation sur l'égalité professionnelle, pas d'accès aux marchés publics et, sans accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, sans plan d'action unilatéral, les structures sont frappées d'une pénalité allant jusqu'à 1 % de la masse salariale.

Négocier un accord relatif à l'égalité professionnelle se fait avec les délégués syndicaux dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et la qualité de vie au travail.

Il faut donc commencer par établir un diagnostic des écarts de situation entre femmes et hommes dans la structure dans neuf domaines :

embauche,

formation

promotion professionnelle,

qualification,

conditions de travail,

, sécurité et santé au travail,

rémunération effective,

articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

L'employeur crée et met à jour une base de données économiques et sociales chiffrées. Elle est mise à la disposition du Comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Une fois le diagnostic établi, on détermine au moins trois des neuf domaines d'action cités ci-dessus pour les structures de plus de 50 et de plus de 300 employés. Dont obligatoirement celui de la rémunération.

Il faut ensuite fixer des objectifs et les moyens de les atteindre dans ces domaines, puis faire le bilan des actions.

Impression de l'observateur

L'objectif des travaux des ateliers de ladite rencontre est de remettre aux entreprises des conclusions sur les actions à mener. Le Journal du Gers a suivi les travaux de l'atelier Stop au choix entre vie professionnelle ou vie personnelle : comment articuler les temps de vie sur notre territoire ? Il a pu constater que tous les membres de l'atelier étaient d'accord sur les objectifs et les mesures destinés à parvenir à l'égalité. Aucun contradicteur ne s'est manifesté. Mais rien de particulièrement nouveau n'a été énoncé : l'égalité est vraiment une affaire d'action et pas simplement de discussion.

(1) Art. L 2323-8 1er bis du code du travail - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

N.B. - La photo du haut de page montre Stéphane Guiguet, Isabelle Sendrané et Nicole Pascolini.



Atelier "Vie personnelle et vie professionnelle"



Autre atelier



Groupe de travail



Groupe de travail



Groupe de travail



Conclusions de l'atelier "Vie personnelle et vie professionnelle"