

1 la vie du projet  
2 - 3 - 4 autres actions en région  
5 une entreprise mène l'action Sarstedt à Marnay  
6 zoom sur un outil Leadership pour Elles  
agenda et contacts  
Conception graphique et réalisation : Lydie Auger

# Obligation égalité

## Où en sont les entreprises ?

Pour lutter contre les inégalités professionnelles, les entreprises de 50 salariés et + doivent être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action. Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014, l'accès aux marchés publics peut être refusé aux entreprises qui ne respectent par un certain nombre d'obligation en terme d'égalité professionnelle. En région, toutes les entreprises soumises à l'obligation sont loin d'être couvertes !

### ((( Rappel : obligation égalité

Les entreprises de 50 salariés et + doivent réaliser 4 actions.

**1 : établir un diagnostic qui met en lumière** les éventuels écarts de salaires et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes à travers 9 items. Ce diagnostic figure dans la première partie du Rapport sur la Situation Economique de l'entreprise (RSE). Il est à réactualiser chaque année.

**2 : définir un plan d'action.** En plus du domaine de la rémunération qui est obligatoire, l'entreprise choisit au minimum 2 autres domaines sur les 9 proposés. A chaque item sont associés : objectifs de progression, actions, indicateurs chiffrés, coût des mesures et échéancier. Le plan réactualisé chaque année figure également dans le RSE.

**3 : négocier un accord.** Lorsqu'un accord est signé, les parties prenantes renégocieront son contenu dans 3 ans. La mise en œuvre des mesures relatives aux rémunérations sera cependant suivie chaque année dans le cadre des NAO (Négociation Annuelle Obligatoire).

**4 : suivre et promouvoir les actions.** L'accord ou le plan feront l'objet d'un suivi. La synthèse de l'accord ou du plan sera affichée dans l'entreprise et publiée sur le site de l'entreprise.



### ((( Le projet ideme

Depuis le lancement du projet en mars, le groupe ressource s'est réuni le 17 juin dernier. Les partenaires ont pu faire un point sur le nombre d'entreprises qui satisfont en région l'obligation égalité. Ils ont partagé les événements organisés par chacun, notamment dans le cadre de la Semaine nationale de l'égalité en octobre 2016. Ils ont avancé sur la construction des outils à destination des entreprises. **Le premier atelier Ideme a été organisé le 4 octobre au sein de l'entreprise Sarstedt à Marnay.** Stéphanie Lecot - Responsable du projet

### ((( Semaine nationale en faveur de l'égalité

► du 3 au 7 octobre 2016

Depuis 2013, une semaine nationale de l'égalité professionnelle est organisée sous l'impulsion du ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. **La lettre d'information n°3 fera un retour sur un maximum d'événements régionaux.**

# Smoby améliore la mixité en production

Le 8 juillet 2016, Smoby a signé son second Contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en présence du préfet du Jura et de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité.



## Plus de mixité, moins de stéréotypes

Depuis plusieurs années, Smoby mène des actions pour améliorer la mixité sur les métiers en production. Ces mesures s'inscrivent dans l'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, renouvelé en janvier 2015 avec les organisations syndicales. Le Contrat de mixité signé le 8 juillet est une subvention qui vient soutenir ce plan d'action exemplaire. Thomas Le Paul, directeur général de la société Smoby Toys accompagnée de Valérie Pellerin, DRH, ont accueilli Jacques Quastanal, préfet du Jura, Delphine Zenou, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité et Marie-Christine Dalloz, députée du Jura. Une visite de l'entreprise a permis d'observer les aménagements techniques permettant aux femmes d'accéder à des postes, jusqu'à présent, tenus exclusivement par des hommes. Cette mixité est également le résultat de la levée de certains stéréotypes.

Comme le déclare la DRH : « La possibilité pour les femmes de travailler de nuit, l'automatisation de certaines tâches trop pénibles et l'utilisation de la méthode de recrutement par simulation développée par Pole emploi y ont fortement contribué ».

## Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle femmes-hommes



cliquez sur l'image

**C'est une aide publique ouverte aux entreprises de droit privé sans condition de seuil d'effectif.**

**Elle sert à financer des actions comme la formation ou l'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes.**

Le contrat peut intervenir après la conclusion d'un accord collectif EGALITE ou par défaut suite à un plan d'action ou encore après l'adoption de mesures en faveur de la mixité des emplois. L'Etat peut prendre en charge au maximum 50 % des coûts d'investissement en matériel, coûts de formation ou d'actions de sensibilisation. L'aide peut aussi couvrir 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant de la formation pendant la période du contrat. Les salariés bénéficiaires sont en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou encore en mission d'intérim d'au moins 6 mois.

## Pour plus d'informations

**Dél. Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité**  
**Bourgogne** 03 80 44 67 28  
**Franche-Comté** 03 81 61 89 76

**Dél. Départementales aux Droits des Femmes et à l'Égalité**  
Dpt 70, Mélanie Geoffroy, 03 84 96 17 05  
Dpt 90, Claude-Annie Galland, 03 84 58 87 23  
Dpt 25, Eline Chenillat, 03 63 18 50 89

## La force des réseaux

Sur le territoire franc-comtois, des réseaux de femmes se sont constitués dans les entreprises. Dynamiques et innovants, ils sont à l'origine de nombreuses actions en faveur de l'égalité et la mixité. Illustrations avec **Elles Jura** et **Général Electrique**.

### Elles Jura, des femmes d'exception



Le 7 octobre à Lons-le-Saunier, Elles Jura et Le Progrès organisaient la 3<sup>ème</sup> édition des trophées des femmes d'exception du Jura. Présidée par Nicole Guyot, ce réseau issu de l'antenne Jura du Medef, existe depuis 7 ans. Il regroupe plus d'une trentaine de femmes, et a pour objectif de valoriser l'emploi des jurassiennes et leur rôle dans l'économie.

Lors de la cérémonie, Nicole Guyot a pointé l'évolution significative de la femme notamment dans l'industrie. Si le cadre réglementaire y a contribué avec la parité et l'égalité, elle précise qu'elle préfère le mot complémentarité. Neuf femmes d'exception ont reçu un trophée. Ces prix récompensent leurs parcours professionnels, parfois atypiques, leur volonté et leurs compétences dans des registres très variés : la photographie, le commerce, le sport de combat, l'écriture, le management. Si elles ont parfois rencontré des difficultés, elles ne regrettent rien et sont fières de leurs métiers.

### Le réseau GE Women Network

Chez GE, l'initiative est lancée en 1999 au niveau de la maison mère. Il s'agit de promouvoir, à travers un réseau, la mixité entre les hommes et les femmes sur les différents postes et fonctions et de manière plus générale tendre vers plus de diversité. Sur le site de Belfort-Bourogne, le réseau est activé depuis 15 ans. En 2016, 12 personnes s'impliquent activement sur le sujet à travers un comité de pilotage. Un budget spécifique est alloué par la direction. Margarita Mingret et Susie Pacios assurent la coordination des actions.



**Margarita Mingret**  
Coordinatrice du réseau  
depuis plus d'un an

#### Des progrès encore et encore !

« En 2015, notre réseau a été étendu aux salariées d'Alstom. Il y a 700 femmes salariées chez GE. 60 % d'entre elles y sont adhérentes. On organise environ 35 événements par an en lien avec les 4 thèmes de GE Women Network. Quelques actions sont aussi menées en association avec d'autres réseaux, comme celui de PSA, Auchan, UTBM ou encore Elles Bougent. Si on a des exemples concrets de femmes qui occupent des postes techniques, il y a encore des progrès à faire pour les fonctions à forte responsabilité. Nous avons un rôle à jouer vis-à-vis de la société qu'on laisse à nos enfants. L'objectif n'est pas que toutes les femmes occupent des postes à responsabilité mais qu'elles puissent y accéder si tel est leur souhait et leurs compétences.

#### Les actions partenariales ciblent les salariés de GE, mais aussi les collégiens et les lycéens à travers 4 thèmes :

- Attractivité des métiers et secteurs, avec des réunions de sensibilisation et de découverte pour inciter les femmes à s'orienter vers des métiers techniques dans le secteur de l'industrie de l'énergie notamment.
- Développement personnel et professionnel, à travers des ateliers sur la confiance en soi ou encore l'art de communiquer.
- Fidélisation, avec par exemple, l'organisation de tables rondes pour créer de nouvelles connexions entre les femmes et leurs collègues ou leur hiérarchie.
- Travail inter-réseaux pour mutualiser les bonnes pratiques.

## Lancement du concours régional « Les trophées de l'alternance au féminin »

Depuis plusieurs années, le Préfet de région, en partenariat avec la Délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité et la Mife de Belfort, valorise les entreprises et organismes de formation qui ont parié sur la mixité dans la formation en alternance.



Fin 2016, les trophées de l'alternance viendront à nouveau récompenser les entreprises ayant recruté des femmes en alternance sur des métiers peu féminisés, du niveau CAP à ingénieur, et ayant mis en place des actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Les organismes et les centres de formation encourageant la présence de femmes dans les parcours peu féminisés seront également mis à l'honneur. Des récompenses viendront aussi valoriser les femmes ayant suivi une formation en alternance sur des métiers où l'on ne voit habituellement que des hommes.

Vous pouvez télécharger et compléter les formulaires d'inscription sur le site Internet [www.mife90.org](http://www.mife90.org). Les candidatures sont à déposer **jusqu'au 23 novembre 2016** pour une remise des trophées début décembre.

**Pour plus d'information :** [claire.laibe@mife90.org](mailto:claire.laibe@mife90.org) - 03 84 90 40 00

### Un mot, une définition : le SEXISME

**Le sexisme désigne une attitude de discrimination basée sur le sexe, souvent au détriment des femmes, et qui nie le droit à la liberté et l'égalité des êtres humains.** Un comportement ou un propos sexiste repose sur l'idée que des caractéristiques personnelles et des rôles spécifiques dans la société sont attribués à l'un et l'autre sexe. Il en résulte une attitude négative de dénigrement et d'abaissement de l'autre sexe.

D'après un questionnaire en ligne réalisé en 2016 par le CSA auprès de 1001 hommes et 1259 femmes de 15 ans et plus, 41 % des femmes ont déjà eu des remarques de la part d'un-e collègue, d'un-e supérieur hiérarchique sur son physique ou sa tenue qui la mettaient mal à l'aise. 63 % des femmes ont modifié leur comportement par peur des réactions sexistes.

En septembre 2016, Laurence Rossignol, ministre des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes a lancé un plan d'action contre le sexisme pour valoriser les actions contribuant à le faire reculer. Le dépôt d'initiatives est ouvert aux particuliers, associations, entreprises, etc. L'action recueillant le plus de vote par les internautes sera récompensée le 8 mars 2017, lors de la clôture du plan.

Pour plus d'info : [www.sexismepasnotreggenre.gouv.fr](http://www.sexismepasnotreggenre.gouv.fr)

## Egalité femmes hommes chez Sarstedt : un cercle vertueux

Sarstedt à Marnay emploie 34 salariés dont 19 femmes. Non soumise à l'obligation légale relative à l'égalité professionnelle femme / homme, l'entreprise mène des actions de formation, promotion et de prévention des risques pour les femmes.

### Montée en compétence et moindre pénibilité au travail pour 5 femmes

Sarstedt fait partie du groupe allemand du même nom qui fournit des appareils et des consommables de laboratoires pour le secteur médical et la recherche. Implanté au niveau mondial, ce groupe - 13 centres de production et 31 sociétés de distribution - emploie 2 500 collaborateurs.

En Franche-Comté, le site de production fabrique un seul produit vendu à la plateforme logistique du groupe, des pipettes en plastique à usage unique. L'enjeu commercial est de taille : développer le marché français grâce à une compétitivité accrue. En 2003, l'entreprise s'installe à Marnay dans un environnement adapté. Les femmes sont nombreuses à postuler, mais elles sont peu qualifiées. La répartition dans les métiers reste sexuée : des femmes au montage, conditionnement et qualité ; des hommes à l'extrusion et la maintenance. Seule l'impression sérigraphique est mixte. Concernant le conditionnement, son organisation est initialement fragmentée avec l'intervention de plusieurs personnes dans différentes zones de l'atelier. De plus, l'approvisionnement en bobines entraîne ports de charge et tâches répétitives.

En 2011, Sarstedt entreprend d'optimiser cette activité avec deux objectifs : accroître le rendement en automatisant les tâches sans valeur ajoutée et améliorer les conditions de travail et l'ergonomie.



### 3 questions à Pierre Imhoff, directeur général délégué

#### Comment avez-vous conduit ce changement ?

*Nous avons créé deux lignes d'emballage intégrant des robots informatisés. Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle signé avec la déléguée aux droits des femmes et à l'égalité de Haute-Saône, nous a permis d'obtenir une aide financière de l'État. Cinq femmes ont suivi une formation qualifiante de conduite de machine dispensée durant trois mois en interne par des tuteurs formés.*

#### Quelles conséquences pour les salariées ?

*Elles ont changé d'échelon et de rémunération en lien avec leur nouveau niveau de responsabilité. La nature de leur travail a changé. Elles gèrent à présent toute la ligne, de l'approvisionnement au diagnostic des dysfonctionnements. Elles assurent aussi la maintenance de premier niveau. La pénibilité physique a diminué, avec moins d'exposition au risque de TMS. L'entreprise a conçu un dérouleur de papier plus ergonomique pour réduire les ports de charge. Nous avons également investi dans des aides à la manutention.*

#### Quels accompagnements faut-il privilégier pour que cela fonctionne ?

*Ces femmes âgées de 30 à 55 ans avaient plus ou moins d'appréhension. Tenir compte de chaque niveau de progression et adapter la formation en conséquence est primordial. Organiser un suivi est également très important. Je mise beaucoup sur la formation régulière de tous les salariés. Son organisation et son financement reposent notamment sur le travail de la RH, qui connaît les aides mobilisables, les partenaires. C'est un travail conséquent, une veille permanente et une volonté collective.*



## Leadership pour Elles



Le ministère du Droit des femmes avec le soutien d'Agefos-PME, de l'Apec et de l'Europe a créé une application à télécharger. Une réponse au manque de confiance en soi constatée chez certaines femmes et qui peut être un frein pour les parcours et les salaires.

### Une appli pratique et gratuite pour aider les femmes à progresser dans leur carrière

C'est un fait. À travail égal et à compétences égales, les femmes continuent à être moins bien rémunérées que leurs homologues masculins. Réduire résolument cet écart nécessite de s'attaquer à l'ensemble de ses dimensions.

Or, selon plusieurs études, les femmes sont moins enclines que les hommes à demander une augmentation de salaire et les différences de confiance en soi peuvent expliquer jusqu'à 4,5 des 25 points de l'écart salarial. Il ne s'agit pas simplement de confiance personnelle ou d'estime de soi, mais aussi de représentation collective assignant des rôles, des priorités différenciées aux salariés des deux sexes. Pour encourager les femmes à s'affirmer et à construire leur parcours professionnel, le ministère des Droits des femmes, avec l'APEC et AGEFOS PME, ont choisi d'innover en développant en 2014, avec l'entreprise BeTomorrow, une application téléchargeable sur son téléphone mobile.

### Un quiz d'autoévaluation en 4 parcours

L'application « Leadership pour Elles » s'ouvre sur un quiz d'autoévaluation qui interroge l'utilisatrice sur son comportement, sa posture en milieu professionnel. Cet outil de coaching propose 4 parcours : **agir en leader, booster sa carrière, savoir s'entourer, entreprendre et créer**. L'application propose ainsi des informations et des conseils d'expertes pour notamment prendre la parole en public ou encore cultiver ses réseaux et innover. Elle permet d'avancer à son rythme et de partager ses progrès et découvertes. Elle est évidemment aussi accessible aux hommes.

## 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 Jura 03 84 24 43 65  
 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  
 EFIGIP 03 81 25 52 29  
 Fédération du Bâtiment Franche-Comté 03 81 50 87 74  
 FETE 03 80 43 28 34  
 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 Fact - Stéphanie Lecot 03 81 25 52 82

## Agenda

### Mife Cité des métiers

**Word café - La mixité dans le bâtiment**  
**jeudi 3 novembre, 17 h à 19 h 30**  
 à la Mife, Belfort

### FETE

**Réunion bilan du projet égalité**  
 visio conférence inter-régionale  
**jeudi 17 novembre, 13 h**  
 à Temis, Besançon

### Solid'ere

**9<sup>e</sup> quinzaine de la diversité - Rôle et**  
 place des femmes dans les organisations  
**du 14 au 25 novembre**  
 CCI Côte d'Or, Dijon