



Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises

Intervention de **François Fatoux**

Délégué général de l'**ORSE**

Luxembourg le 12 mars 2010

Présentation de l'ORSE

L'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises est une ONG créée en juin 2000.

Il regroupe :

- des grandes entreprises
- des gestionnaires financiers
- des investisseurs (fonds éthiques et fonds de pension)
- des syndicats de salariés et des organisations patronales
- des ONG (portant sur les droits de l'Homme, l'environnement)

C'est un lieu d'échange et d'expertise entre ces différents acteurs intéressés par la thématique de la responsabilité sociétale des entreprises du développement durable et de l'investissement socialement responsable.

L'ORSE est très engagé dans le domaine de l'égalité hommes/femmes dans les entreprises;

Il assure depuis 2005 un suivi des accords négociés dans les entreprises et les branches professionnelles en France (obligation de négociation prévue par la loi)

Sur le site www.egaliteprofessionnelle.org, plus de 250 accords sont accessibles en téléchargement gratuit.



Les entreprises françaises négocient les questions d'égalité dans un cadre :

- mondial

- . Soit dans le cadre d'accords portant sur la RSE (accords cadres internationaux) :
- EDF Peugeot, Lafarge carrefour, France Telecom,...
- . Soit dans le cadre d'accords dédiés :
 - Convention **Danone**/UITA de juin 2007 sur la diversité
 - Accord sur la promotion de l'égalité et de la diversité au sein de **Suez** de juillet 2007 signé avec la CES et la CEC ainsi que l'instance européenne de dialogue

- européen

- . Accord sur l'égalité des chances d'**Areva** abordant les questions de genre et de handicap de juin 2006 signé avec la FEM (Fédération européenne de la métallurgie)
- . Accord sur l'égalité des chances de **Total** de novembre 2005 signé avec les fédérations européennes EMCEF, FECCIA et FECER

- national

Comment les accords d'entreprise traitent de la question du plafond de verre

En prenant des engagements quantifiés sur l'accès des femmes aux postes d'encadrement:

- **Société générale** : *"l'entreprise s'engage à atteindre d'ici fin décembre 2011 un taux de 42% de femmes parmi l'effectif total des cadres"*
- **Casino** : *"les partenaires sociaux déclarent unanimement être contre la notion de quota. Néanmoins, ils ont la volonté d'accroître le pourcentage de femmes dans la catégorie encadrement"*.

En trouvant des solutions pour les situations de mobilité géographique

BNP Paribas : *"en cas de mobilité géographique pour des raisons professionnelles d'un salarié dont le conjoint travaille dans le groupe, l'entreprise s'efforcera de proposer à celui-ci un emploi au sein du groupe, similaire à celui qu'il aurait perdu, dans des conditions acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise"*.

En prenant en compte les différents cycles de vie des salariés pour alterner fonctions opérationnelles et fonctions support

En repensant les systèmes d'évaluation des managers (notamment dans leurs rémunérations)

En mettant en place un accompagnement individualisé des femmes à haut potentiel: mentoring et coaching

En favorisant la création de réseaux de femmes ou de promotion de la mixité

Comment les accords d'entreprises traitent de la question d'équilibre vie professionnelle/vie familiale

De plus en plus d'accords égalité professionnelle dans les entreprises et les branches professionnelles abordent la question de l'équilibre travail et vie familiale

Solutions mises en avant:

- Aménagement des horaires,**
- Développement des modes de garde collectifs (crèches) et individuels**
- Valorisation des congés familiaux : congé parental, congé maternité, congé paternité**

Certains accords d'entreprise portent exclusivement sur le sujet : Alstom et l'Oréal en 2009, France Telecom en 2010

Les accords d'entreprise posent la question de l'équilibre entre travail et vie familiale pour les hommes

Renault (2004)

Le congé paternité est un des éléments favorisant le partage de l'éducation des enfants, des tâches familiales et les impératifs de la vie professionnelle entre les femmes et les hommes.

Aéroports de Paris (2006)

Les parties signataires constatent que si le congé parental et le temps partiel choisis sont, en droit, ouverts aux hommes comme aux femmes au sein de l'entreprise, ce sont majoritairement les femmes qui font le choix d'exercer ce type de congé.

Les supports de communication mentionnés attireront également l'attention des hommes sur les possibilités offertes par ces dispositifs.

AGF (2006)

Le congé de paternité permet de rééquilibrer les rôles dans la vie familiale et favorise ainsi la remise en cause des stéréotypes culturels sur l'image des hommes et des femmes face aux contraintes familiales.

SNCF (2007)

Ces mesures s'appliqueront aux femmes mais également aux hommes, pour les congés de paternité ou d'adoption, et accompagnent ainsi l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes au sein de la cellule familiale.

PSA Peugeot Citroën (2007)

Au niveau national, les disparités subsistent entre les trajectoires professionnelles des femmes et des hommes, par le fait notamment que les congés pour raison familiale... sont dans leur très grande majorité pris par les femmes.

Les parties conviennent que l'égalité professionnelle dans les entreprises ne pourra progresser que si la parentalité est mieux intégrée dans les entreprises, de manière à ce que les hommes prennent également ces différents types de congé, sans être déconsidérés par leurs collègues et leur hiérarchie.

Les syndicats de salariés ont pour souci d'intéresser les hommes aux questions de conciliation travail et vie familiale

Participation des syndicats de salariés en 2008 à la rédaction d'un guide pratique élaboré par l'ORSE avec le soutien du gouvernement français : "promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins. Diffusion à 20.000 exemplaires

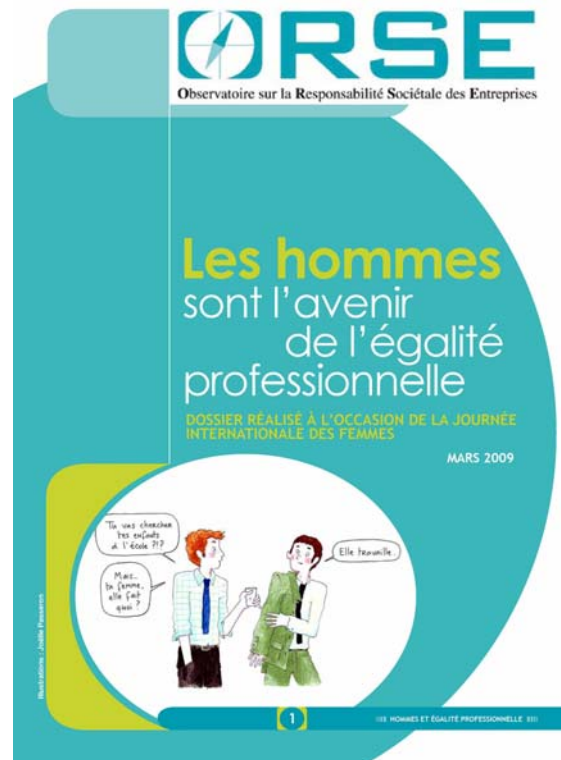


Impliquer les hommes dans le domaine de l'égalité professionnelle

Initiative de l'ORSE visant à donner à parole à des dirigeants syndicaux (Bernard Thibault pour la CGT,...) et chefs d'entreprise sur la manière dont ils arrivent à concilier travail et vie familiale



Argumentaire pour intéresser les hommes aux questions d'égalité professionnelle



3 motivations :

- Amélioration des conditions de travail lorsque l'entreprises cherche à féminiser des métiers traditionnellement masculins
- Meilleur équilibre entre travail et vie familiale (remise en cause de la culture du présentéisme, possibilité de travailler à temps partiel et de prendre ses congés familiaux
- Remise en cause des modèles d'organisation basés sur les valeurs masculines (autorité, violences managériales,

Le secrétaire général de la CGT décrit « *des milieux professionnels imprégnés d'une culture machiste dans lesquels oser dire que l'on souffre , c'est faire preuve de faiblesse* »

Quelques mots de conclusion

Pour tout contact : contact@orse.org

Les études et travaux de l'ORSE sont
disponibles sur le site

www.orse.org