

NEWSLETTER EGALITE PROFESSIONNELLE N°5

20 OCTOBRE 2022



DDETSPP 47

Direction Départementale de
l'Emploi, du Travail, des Solidarités et
de la Protection des Populations

Déléguée départementale aux Droits
des Femmes et à l'Égalité



PRÉFET
DE LOT-ET-GARONNE

Liberté
Égalité
Fraternité

Nous inspirant du fameux slogan publicitaire, nous pouvons affirmer qu'« **Avec l'égalité professionnelle, tout est possible** ».

L'examen des derniers accords collectifs et plans d'action dans ce domaine révèle que de nombreuses entreprises lot-et-garonnaises commencent à s'investir dans cette thématique.

Parce que nos newsletters ambitionnent de dépasser le cadre réglementaire pour notamment présenter les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, nous avons choisi de donner la parole à une entreprise, une PME, la FROMAGERIE de la LEMANCE.

Comme beaucoup d'autres, cette entreprise a été accompagnée dans la mise en œuvre de son obligation. Mais ce qui nous a paru très intéressant, lors de nos échanges, c'est son implication en matière d'égalité professionnelle ainsi que la pertinence de ses réflexions et actions.

En effet, la FROMAGERIE de la LEMANCE, située à Montayral, et sa laiterie de Vendée, qui emploient au total 72 salariés, n'a pas souhaité reproduire un plan d'action type pour répondre à l'obligation légale, mais a opté pour une démarche concrète, dans l'intérêt de l'entreprise et des salariés. (Cf *infra*)

La FROMAGERIE de la LEMANCE a accepté de répondre à nos questions portant sur le thème de l'égalité professionnelle.

Vous trouverez par ailleurs les points saillants de son plan d'action égalité professionnelle (consultable comme tout accord collectif sur le site Légifrance).

Le retour d'expérience de La FROMAGERIE de la LEMANCE en matière d'égalité professionnelle



C'est Madame Sandrine RUELLE, gestionnaire du service RH, qui porte cette thématique dans l'entreprise.

■ Le parcours professionnel et le poste de travail de Madame RUELLE :

Mme RUELLE, titulaire d'un master en ressources humaines, a travaillé pendant 20 ans dans le milieu médico-social, avant de se tourner vers l'agro-alimentaire (pendant 3 ans). Elle a pris son poste à la FROMAGERIE de la LEMANCE fin décembre 2021.

Mme RUELLE exerce plusieurs tâches : le conseil aux opérationnels, la gestion du personnel, la formation de celui-ci (avec mise en œuvre du plan de formation), et des missions transverses telles le lien avec le CSE.

Travailler sur l'égalité professionnelle a été une première pour elle. Elle a dû appréhender seule le sujet car elle n'a jamais suivi de réunion sur ce thème, manquait d'informations.

Au départ, Mme RUELLE a trouvé la matière complexe, se sentant isolée et confrontée à de nombreuses données.

Mais très vite, la démarche relative à l'égalité professionnelle a suscité de sa part un vif intérêt qu'elle a su communiquer à l'ensemble de l'entreprise.

▪ Ce qui a permis de faire avancer la démarche en matière d'égalité professionnelle :

↳ **Une direction à l'écoute.** Une direction qui est à l'écoute des besoins de son personnel permet de mettre en œuvre la démarche d'égalité professionnelle.

↳ **Un CSE partie prenante de la démarche.** Plusieurs temps d'échanges avec les représentants du personnel ont eu lieu dans le cadre de réunions. A noter, par exemple, leur implication dans la création d'une affiche et de flyers (jointes aux bulletins de paie) portant sur la lutte contre le sexisme.

↳ **Une hiérarchie compréhensive.** L'encadrement est conscient de la démarche et sensibilisé au sujet. Même s'il est également pris par le quotidien, il n'est pas réfractaire à l'égalité professionnelle. Il ne fait pas obstacle à sa mise en œuvre.

Cette prise de conscience est pleinement assimilée lors des entretiens d'embauche. « Quand l'égalité professionnelle est intégrée, cela devient naturel. »

↳ Une **perception positive** de l'égalité professionnelle. Ainsi, la présentation de l'affiche relative à la lutte contre le sexisme aux membres du comité de direction a reçu un écho favorable à tous les niveaux. « On ne pense pas à tout ».

↳ **L'importance de l'accompagnement :** par les réunions d'information, les newsletters de la DDESTSPP, les échanges en direct avec la référente départementale égalité professionnelle.



▪ Ce qui peut constituer des freins en matière d'égalité professionnelle :

↳ **La difficulté à dégager du temps pour l'égalité professionnelle.**

Mme RUELLE regrette que le quotidien prenne le dessus. Elle évoque la difficulté à se poser sur le long terme alors qu'il y a de nombreuses choses à faire en la matière.

Elle passe moins d'un tiers de son temps sur ce thème, avec un travail accru lors de certaines échéances, comme par exemple au moment du calcul et de la publication de l'index. Avoir du temps dédié est indispensable.

↳ **Le côté financier**

Concernant la question de la rémunération effective, Mme RUELLE reconnaît qu'il est parfois délicat de prévoir une enveloppe financière spécifique, mais que les bons arguments font bouger les lignes.

▪ Les conseils de l'entreprise en matière en d'égalité professionnelle

↳ **Savoir amener le sujet, trouver le côté positif.** L'égalité professionnelle n'est pas à amener comme une obligation légale, mais comme une avancée pour l'entreprise et les salariés. Expliquer le sujet en cherchant ce qui présente un intérêt pour chacun, ce qui pourrait améliorer le quotidien.

↳ **Prendre le temps d'expliquer,** calmement. Se poser. Ne pas faire les choses à la va vite, entre deux portes. D'où l'importance de préparer la démarche en amont.

↳ **Implication nécessaire de toutes les parties** (direction, encadrement, représentants du personnel).

↳ Recourir à la **référente départementale égalité professionnelle** pour bénéficier d'un accompagnement.

↳ **Echanger, construire avec le CSE.** Importance du CSE qui permet d'ouvrir des portes, ce qui facilite les choses. Importance également du partage des idées, de créer des liens de confiance.

↳ **Des actions choisies en fonction de la vie de l'entreprise.** Création de l'affiche sur la lutte contre le sexisme suite à des faits se rapportant à l'actualité de l'entreprise et distribution de flyers avec le bulletin de salaire, mentionnant les coordonnées des personnes en charge de l'égalité professionnelle et de la lutte contre le sexisme dans l'entreprise.

En conclusion, le thème de l'égalité professionnelle est accessible à tout le monde. Il n'est pas besoin d'être une femme pour cela, ni de disposer des moyens financiers d'un GAFSA. Il suffit avant tout d'avoir un service RH « porteur ».

Le plan d'action de la FROMAGERIE de la LEMANCE

Avec la rémunération effective, les conditions de travail et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale sont les domaines d'action choisis par l'entreprise.

Singularité des actions figurant dans ce plan :

↳ Celui-ci ne comporte aucune mesure liée au retour de salariée à l'issue d'un congé de maternité en l'absence de femme enceinte l'année N-1.

↳ Le domaine d'action de la rémunération effective a été traité au vu des résultats de l'index. Ainsi, l'index sert d'outil de diagnostic pour traiter de ce point.

↳ La lutte contre le sexisme a été retenue au vu de l'actualité dans l'entreprise, afin d'améliorer les conditions de travail des salariés.

↳ La publicité faite à l'aménagement d'horaires lors de la rentrée scolaire, mesure précédemment mise en œuvre de façon assez confidentielle, a été réalisée afin que l'ensemble des salariés puisse y recourir.

Une des actions du prochain plan d'action sera d'inciter à la prise du congé de paternité et d'accompagner ces demandes car « *On peut les demander, c'est normal* ».


