

Conciliation des temps, Égalité dans la vie personnelle et professionnelle



Guide du formateur

Sommaire

Introduction : fonction du guide du formateur

I. Le démarrage de la formation

- 1.1 Ce que les stagiaires doivent savoir
- 1.2 Ce que le formateur doit savoir
- 1.3 Quelques conseils pratiques

II. Le contenu de la formation

- 2.1 Conciliation des temps : état des débats
- 2.2 Extraits du DVD Timetis
- 2.3 Exercice à l'usage des acteurs de la conciliation
- 2.4 Etudes de cas :
 - L'articulation des temps dans le commerce
 - Le Bureau des Temps de la ville de Paris
 - L'espace pimprenelle de la RATP
- 2.5 Exercice sur les actions à mettre en œuvre en matière de conciliation des temps et d'égalité professionnelle

III. La fin du stage

Annexes

Introduction : fonction du guide du formateur

Ce guide de formation a pour vocation d'accompagner le formateur qui interviendra sur la problématique « Conciliation des temps, égalité dans la vie personnelle et professionnelle » auprès d'un public généralement composé de membres des institutions représentatives du personnel et d'organisations syndicales.

Le contenu du guide se concentre en partie sur la méthode pédagogique qui pourra être utilisée lors des stages de formation et propose un ensemble de contenus à aborder. Pour autant, il ne peut constituer à lui seul, l'unique outil permettant d'animer les stages de formation. Le formateur pourra au préalable prendre connaissance des différentes études qui ont été réalisées dans le cadre du projet TIMETIS¹ et de toute autre source qu'il jugera pertinente pour nourrir les contenus abordés pendant le stage.

La durée théorique de la formation est d'une journée mais elle pourra être élargie à deux jours, selon le profil des stagiaires et selon les objectifs spécifiques que ce donnera le formateur. Globalement, l'objectif général de la formation est de sensibiliser les stagiaires à la problématique de l'articulation des temps de vie afin que ces derniers puissent par la suite, intégrer cette question dans l'entreprise comme l'un des enjeux majeurs de l'égalité professionnelle homme/femme

A plus long terme, nous souhaitons que ce guide puisse éventuellement être repris et utilisé par les stagiaires formés afin de démultiplier les connaissances sur les thématiques traitées auprès du plus grand nombre. C'est pourquoi sa forme et son contenu ont été élaborés de la manière la plus claire et la plus simple possibles afin de s'adresser aussi à des formateurs « non professionnels ».

¹ Voir la liste des études réalisées en annexe

I. Le démarrage de la formation

Une demi-heure pourra être consacrée à la phase de démarrage. Celle-ci va permettre de poser les bases du dialogue qui s'établira entre les stagiaires et le formateur. Il est donc important d'y accorder le temps suffisant permettant à tout le monde de se présenter.

1.1. Ce que les stagiaires doivent savoir

⇒ Qui est le formateur ?

Le formateur se présente, explique quelles sont ses fonctions, éventuellement son parcours professionnel et s'il est ou non formateur professionnel.

⇒ Qui sont les autres stagiaires ?

La formation proposée dans le cadre du projet TIMETIS s'adresse essentiellement aux membres des institutions représentatives du personnel : délégué du personnel, délégué syndical, membre de comité d'entreprise, membre de comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT).

En effet, ce public a la capacité et la légitimité pour porter les revendications et les aspirations des salariés notamment en ce qui concerne les questions de temps. Il peut également intervenir en faveur du respect de l'égalité professionnelle lors des différentes informations, consultations ou négociations auxquelles il prendra part du fait de ses mandats.

⇒ Quels sont les objectifs de la formation ?

Le formateur décrit brièvement les objectifs généraux de la journée de formation. Dans le cadre du projet TIMETIS, le stage a pour but d'apporter un certain nombre de connaissances qui permettront de :

- mieux prendre en compte les questions liées à l'égalité professionnelle par les représentants du personnel et d'organisations syndicales dans le domaine des conditions de travail et ainsi contribuer à l'introduction d'une approche sexuée du dialogue social.
- s'interroger davantage sur les activités sociales des comités d'entreprise (CE) en matière de gestion des nouveaux horaires d'organisation, de gestion de la charge familiale et plus généralement du temps hors travail. L'un des objectifs est

donc d'amener les élus des CE à repenser leur rôle, plus particulièrement dans le champ des activités sociales (garde des enfants ou de personnes dépendantes, transports, vacances...) qui sont toutes fortement liées aux temps de l'entreprise.

⇒ **Comment va se passer la formation (déroulement, sujets abordés...) ?**

Le formateur reprend par oral le déroulé du programme de la formation qui sera distribué aux stagiaires en tout début de journée.

⇒ **Quels sont les horaires ? Comment sont organisés les repas ? Quand y aura-t-il des pauses ?**

Ceci permettra d'éliminer toutes les questions annexes qui peuvent « parasiter » l'attention des stagiaires, ils entreront ainsi plus complètement dans la formation.

1.2. Ce que le formateur doit savoir

⇒ **Le prénom et le nom des stagiaires**

Cela permettra à tous les participants de s'appeler par leur nom et rendre ainsi la formation moins formelle et plus conviviale.

⇒ **Leur expérience dans le domaine sur lequel porte la formation**

Il est important de le savoir afin de pouvoir solliciter les stagiaires pour qu'ils donnent des exemples ou leur avis pendant la formation.

⇒ **Leurs attentes vis-à-vis de la formation**

Le formateur pourra ainsi leur dire en quoi la formation va ou non répondre à leurs attentes.

⇒ **Éventuellement leur état d'esprit à l'entrée en formation**

Cela donnera des indications au formateur pour qu'il se situe par rapport aux stagiaires et éventuellement comprenne mieux certaines de leurs remarques.

1.3. Quelques conseils pratiques

⇒ **Méthode de présentation : le tour de table**

Plusieurs méthodes de présentation sont possibles, certaines plus ludiques d'autres. Nous vous proposons une méthode « classique », celle du tour de table : chacun se présente à son tour, en donnant les informations

demandées par le formateur. Nous vous conseillons de ne pas faire un « tour » de table, mais si possible de passer aléatoirement de l'un à l'autre afin de rendre ce moment plus vivant.

⇒ **Commencer à l'heure (à 5 ou 10 minutes près)**

Ceux qui sont présents n'ont pas à attendre. De plus, l'attente ne crée pas de bonnes conditions pour la sérénité du groupe. Prévoir un petit mot d'accueil pour ceux qui arrivent en retard, simplement...

⇒ **Distribuer le matériel destiné aux stagiaires dès le début de la formation**

Cela évitera de rompre l'attention des stagiaires en cours de formation.

⇒ **Préparer des « porte noms »**

Le formateur et les stagiaires y inscriront leur nom sur une feuille de papier placée devant eux pendant toute la durée du stage.

⇒ **Mettre en place un « frigo »**

Utiliser un paper-board ou un coin de tableau pour noter au fur et à mesure les questions auxquelles vous ne souhaitez pas répondre tout de suite, ou qui sortent du cadre de la formation, pour y revenir plus tard.

C'est un moment important de la journée de formation. Pour qu'il soit utile, essayez de le rendre le moins formel possible !

II. Le contenu de la formation

Afin de mobiliser l'attention des stagiaires le plus longtemps possible pendant la formation, il est important de diversifier les outils pédagogiques et les méthodes utilisés. Aussi, nous vous proposons d'articuler le contenu de la formation autour d'exposés oraux, parfois accompagnés d'une présentation visuelle, d'extraits d'interview du Guide-DVD Timetis, de moments de discussion et de débat suite aux exposés et d'exercices mettant en action les stagiaires.

2.1. Conciliation des temps : état des débats

La formation débute par un exposé de 20 à 30 de minutes permettant d'introduire la problématique qui sera traitée tout au long du stage. Il est important ici de suivre un plan structuré afin de donner aux stagiaires des repères. Les éléments clés développés pourront être repris et soulignés, en parallèle de l'exposé, au moyen d'une présentation PowerPoint. A la fin de l'exposé, une demi-heure sera consacrée aux réactions des stagiaires suite à ce qui vient d'être développé. Ce temps permettra au formateur et aux autres participants de répondre aux incompréhensions, critiques et questions soulevées.

Introduction

La féminisation de la population active a connu un essor spectaculaire dans toute l'Europe depuis les années 60. Or, **les inégalités professionnelles persistent**. Elles proviennent à la fois de la sphère professionnelle et de la sphère privée. En effet, le rapport au temps est fortement sexué et constitue la base de la discrimination des femmes face au travail. Cet exposé s'axe donc sur la question de la conciliation du temps professionnel et des autres temps, à la base de solutions concrètes au problème de l'inégalité professionnelle.

Répartition du travail entre hommes et femmes

La population active s'est fortement féminisée dans toute l'Europe. Dans les années 60, les femmes représentaient 30% de la population active, tandis qu'en 2000, ce chiffre s'élevait à 43%. En France, la part des femmes dans la population active atteignait 46% en 2000 et l'entrée des femmes sur le marché du travail se fait de plus en plus dans l'optique d'une trajectoire professionnelle continue. Ainsi, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans en France, se situe aujourd'hui environ à 80% de cette tranche d'âge. Ce taux diminue si l'on considère le nombre d'enfants : le taux d'activité des mères de trois enfants et plus (de moins de 15 ans) est de 50% entre 25 et 49 ans. On peut déjà souligner la contrainte que représente la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Les taux d'activité féminins restent d'ailleurs toujours en deçà des taux d'activité masculins.

Hommes et femmes sont inégaux devant l'emploi : **les femmes sont surexposées au chômage par rapport aux hommes.** En France, le taux de chômage moyen des hommes était de 7,9% contre 10,1% pour les femmes en 2002. D'autre part, les femmes restent en moyenne plus longtemps au chômage que les hommes (en 2002, 13.4 mois en moyenne pour les femmes contre 12.2 mois pour les hommes). **Il existe une plus grande tolérance sociale face au chômage féminin qui renvoie à une conception traditionnelle des rôles au sein du ménage.** L'activité professionnelle de la femme est considérée comme secondaire et le chômage féminin comme moins grave. Le sur-chômage féminin valide la conception traditionnelle de la répartition sexuée des rôles, qui à son tour, rend le chômage féminin socialement acceptable.

En Europe, le temps partiel est majoritairement féminin. En France, 32% des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 5% des hommes. Cependant, le recours au temps partiel n'a pas la même signification selon les pays. Dans les pays d'Europe du Sud, il n'intervient que de façon marginale. En Europe du Nord, il a pu accompagner la croissance de l'activité féminine. Enfin, en France et en Belgique, le travail à temps partiel s'est développé depuis la crise de l'emploi alors que, pour

les femmes, le mode d'accès au monde du travail s'était fait principalement à temps plein jusque dans les années 1980.

On distingue le temps partiel "choisi" du temps partiel contraint, imposé par l'employeur. Ce dernier est majoritaire : 52% des cas selon une enquête de l'INSEE de 2002. Le temps partiel imposé à l'embauche concerne majoritairement des femmes, jeunes et peu diplômées. D'autre part, le temps partiel s'accompagne généralement d'horaires contraints, qui sont souvent irréguliers et atypiques. Moins de la moitié des salarié(e)s à temps partiel a pu choisir librement la répartition de leurs horaires de travail. De toute façon, choisi ou imposé, **le temps partiel se révèle être un piège pour les femmes** qui ne peuvent revenir à temps complet lorsqu'elles le souhaitent, qui se retrouvent bloquée dans leur carrière, et qui plus tard ne bénéficient que d'une retraite partielle.

La répartition du travail professionnel est de fait sexuée et entretient les inégalités entre femmes et hommes. Les femmes sont plus nombreuses à être à temps partiel, à avoir un emploi temporaire (CDD ou intérim) ou des horaires atypiques. Les emplois féminins restent assez concentrés dans un nombre restreint de métiers de services socialement peu valorisés. La dévalorisation de ces métiers "typiquement féminins" tient au fait qu'ils apparaissent comme une extension du travail domestique. **La division sexuée du travail professionnel pose le problème de l'organisation même de notre société et de la division sexuée du travail domestique.** Les sphères domestique et professionnelle sont interdépendantes. Il faut noter que même le temps partiel "choisi" obéit à des logiques différentes pour les femmes et pour les hommes : pour les premières, ce choix répond dans la majorité des cas aux contraintes familiales du travail domestique. Dans un monde professionnel "au masculin" où les participants sont censés pouvoir occuper tout leur temps au travail, les femmes, occupées par plus de tâches domestiques, ne peuvent satisfaire à la norme masculine de disponibilité totale.

La division sexuelle du travail domestique et l'utilisation des temps sociaux

Tout d'abord, **le temps hors travail ne s'apparente pas à du temps libre.** En 1999, l'INSEE retient un découpage en quatre temps : le temps de travail, le temps domestique, le temps physiologique (sommeil, toilette, repas) et le temps libre. Aujourd'hui, les transformations de l'organisation du travail aboutissent à une certaine porosité des temps : le temps professionnel déborde sur les autres temps. Ce phénomène est dû à trois facteurs : le changement du contenu du travail, qui devient plus immatériel et mobilise plus la subjectivité du travailleur, l'intensification du temps de travail et la flexibilité du temps de travail. Les différents temps sociaux sont interdépendants mais, de plus, ils se superposent.

En 1999, les femmes effectuent les deux tiers du travail domestique. En moyenne, elles consacrent deux fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques (5h par jour contre 2h30). On distingue dans les différentes tâches domestiques un "noyau dur" de tâches indispensables, plutôt des corvées (cuisine, vaisselle, ménage, entretien du linge, courses courantes, soins matériels aux enfants et personnes âgées) et d'autres tâches presque assimilables à des loisirs (bricolage, jardinage, éducation des enfants). Si l'on regarde le "noyau dur" du travail domestique, c'est 80% de la production domestique qui est effectuée par les femmes. Si les contributions respectives des hommes et des femmes au travail domestique se rapprochent, ceci se fait à un rythme extrêmement lent. Il existe un "effet de couple" qui accentue les inégalités entre femmes et hommes : les femmes en couple sans enfant effectuent 53 minutes de travail domestique de plus que les femmes seules alors que les hommes en couple consacrent 22 minutes de moins que les hommes seuls. Cette inégalité se renforce avec la naissance d'un enfant. Les femmes prennent alors en charge la plus grande partie des activités familiales.

Enfin, notons que les mères et les femmes en couple supportent la quasi totalité de la charge mentale du travail domestique. Elles doivent "être organisées" et faire preuve d'une disponibilité permanente pour la famille.

L'effacement du modèle de la femme au foyer n'a pas pour autant entraîné une recomposition profonde des rôles dans la sphère domestique. **Les femmes sont contraintes de faire coexister leur travail professionnel et leur travail domestique.** Cette obligation de concilier les temps accroît la charge mentale qui pèse sur les femmes. Elles sont fréquemment amenées à déployer de multiples stratégies pour arriver à satisfaire les exigences de l'une et l'autre sphère.

Les effets de la politique de réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail a polarisé les débats sur l'objectif d'emploi et a occulté la question de l'égalité professionnelle. Les lois Robien (1996) et Aubry I (1998) ne prennent pas en compte cette question. Seule la loi Aubry II (2000) introduit un objectif d'égalité professionnelle. Pourtant, la loi sur les 35 heures était porteuse de potentialités.

Si l'on considère le problème de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les effets de la RTT ont été globalement positifs mais contrastés. Selon une enquête, une majorité de salariés (à temps plein, ayant connu un passage à la RTT depuis au moins un an) ressentent une amélioration dans leur vie quotidienne. Plus le niveau social est élevé, plus la perception d'une amélioration de la vie quotidienne est fréquente, et notamment chez les femmes. Il semble que la RTT a donc permis un desserrement de la contrainte de conciliation des temps pour les salariés qui travaillaient à temps complet.

Cependant les salariés travaillant dans des entreprises où la RTT a été négociée afin d'éviter des licenciements économiques parlent plus souvent que les autres d'une dégradation de leur vie quotidienne. Avec le passage aux 35 heures, les horaires sont devenus moins prévisibles pour 8% des salariés, surtout des non qualifiés et des femmes. Ainsi la réduction du temps de travail a agi comme un révélateur des inégalités entre salariés travaillant dans des secteurs protégés, ayant une forte tradition de dialogue social et bénéficiant d'un environnement favorable à la famille, et les salariés soumis à des formes contraignantes d'organisation du travail.

La réduction du temps de travail n'a pas permis une meilleure répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes. Le temps libéré n'est pas utilisé de la même manière : alors que les tâches ménagères dominent toujours le temps hors travail des femmes, les hommes disposent de plus de temps libre.

Dans diverses configurations, la mise en place de la RTT a pu accroître les inégalités professionnelles entre hommes et femme, notamment en augmentant une flexibilité contraignante des horaires pour des personnels peu qualifiés. D'autre part, la loi n'a nullement rendu obligatoire le traitement des salariés à temps partiel dans les négociations.

La loi Aubry II a intégré la question de l'égalité professionnelle. Le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales est accessible aux entreprises dont l'accord comporte des mesures favorables à l'égalité professionnelle et au développement du "temps partiel choisi". Le deuxième point primordial concerne la levée de l'abattement des cotisations patronales au temps partiel.

Quelles politiques publiques pour une égalité hommes/femmes devant le temps ?

Depuis les années 1970, la Communauté économique européenne, puis l'Union européenne, ont contribué significativement à la construction de l'égalité entre les sexes. Progressivement, les écarts persistants entre les bonnes intentions des textes et les réalités toujours marquées par de fortes inégalités ont entraîné une remise en cause des dispositifs juridiques d'égalité formelle au profit d'approches plus volontaristes en faveur de l'égalité des chances. La mise en œuvre de l'égalité suppose une intervention publique pour faciliter l'articulation entre famille et activité professionnelle.

L'Union européenne donne les lignes directrices qui sont suivies différemment par les pays européens, d'où une **diversité des politiques nationales au sein de l'Union**. Ce phénomène peut s'expliquer par une grande résistance des "conventions de genre" nationales, c'est-à-dire les modes de relations implicites ou institutionnalisés entre les hommes et les femmes.

Nous regarderons de plus près trois sortes de "compromis", trois modalités d'agencement entre travail, famille, marché et société civile.

Dans le "**compromis allemand**", le système de protection sociale reconnaît d'abord les travailleurs qu'il met à l'abri des risques sociaux majeurs en même temps que les membres de leur famille, qui bénéficient de droits dérivés. Ce système repose sur l'idée suivante : aux hommes, la fonction économique, aux femmes, l'éducation des enfants. D'où une politique généreuse en allocations mais inconsistante en équipements d'accueil des enfants. Le mouvement général de croissance de l'activité féminine se fait donc au détriment de la fécondité.

Dans le "**compromis néerlandais**", le travail à temps partiel des femmes a été dans les années 1980 une forme de transition entre le modèle de la femme au foyer et le modèle du ménage à deux actifs. Cette forme d'emploi est le vecteur d'un mouvement vers la société salariale tout en permettant de rester dans une conception "privée" de l'éducation des enfants, et donc peu prise en compte par les pouvoirs publics. Ce régime continue à maintenir les inégalités hommes/femmes sur le marché du travail. Aux Pays Bas aussi la fécondité a baissé.

Dans le "**compromis suédois**", les taux d'activité professionnelle des femmes sont élevés, et le temps partiel a été un mode de transition entre le modèle de la femme au foyer et celui de la femme active. Ce compromis s'appuie sur une politique généreuse et diversifiée vis-à-vis des parents et des enfants. Les politiques publiques ne connaissent que des individus - parents, travailleurs, citoyens etc. - et la famille n'intervient pas comme médiateur entre l'individu et l'Etat. La Suède apparaît donc comme le bon élève de l'Union. L'égalité est un élément déterminant des politiques et pratiques suédoises, et la réduction du temps de travail a d'emblée porté sur l'amélioration des temps de vie.

D'autres pays cependant commencent à légiférer sur la question de l'articulation des temps. L'Italie notamment est précurseur sur cette question qu'elle lie à la thématique du "temps des villes". Dans une société de service, les citoyens font face à une désynchronisation croissante de leurs horaires. **L'Italie a produit un modèle d'approche global de l'articulation des temps**, qui s'appuie sur les bureaux des temps et les tables de négociation qui prennent en compte les points de vue de tous les acteurs en prise directe avec la question (transports, écoles, administrations, entreprises de services...).

Dans le domaine des équipements collectifs et des prestations visant à diminuer les frais de garde des familles, la France figure dans le peloton de tête de l'Union. Dès la fin des années 1970, la politique familiale a progressivement intégré le modèle de

la mère active. Les années 1980 marquent l'essor de la politique d'accueil de la petite enfance, notamment en développant le parc des crèches. En 1990, l'Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA) est créée. En 1986 naît une autre prestation : l'Allocation de garde d'enfant à domicile (AGED). Le "chèque emploi-service" complète ce dispositif. Cependant, ces aides n'atténuent pas de nombreuses inégalités spatiales et sociales. D'autre part, on peut souligner le caractère incohérent du renforcement en 1994 des dispositifs de congé parental et de l'allocation parentale d'éducation (APE). **La politique familiale française est tiraillée entre un objectif de meilleure conciliation des temps dans une optique d'égalité hommes/femmes et un objectif de "partage du travail" pour combattre le chômage qui se fait au détriment de l'égalité professionnelle.**

La France s'est engagée dans un processus de réaménagement des temps sociaux dans les villes. Des expérimentations ont été mises en place dans quelques villes. La RATP a développé un programme de recherche sur le temps des villes et l'a pris en compte dans sa politique d'entreprise. En effet, la mobilité se complexifie, les motifs de déplacement se transforment et la notion même "d'heures creuses" s'estompe.

Le cas le plus intéressant en terme d'égalité entre hommes et femmes reste l'exemple de la ville de Rennes, où la réflexion sur le temps des villes, qui s'est amorcé dans les années 1990, a directement intégré cet objectif d'égalité professionnelle. Une étude a été menée au sein de l'administration municipale. Des mesures ont suivies : une diversification des temps de travail choisis, des aménagements horaires, l'introduction d'horaires variables, la semaine de quatre jours et demi et le compte épargne-temps.

Il reste à promouvoir à l'échelon national une politique globale de services qui ne soit pas orientée vers la seule création d'emplois mais qui intègre les objectifs d'égalité des sexes et de qualité de la vie.

Conclusion

Hommes et femmes ne sont donc pas égaux devant le temps. Le problème de l'égalité hommes/femmes est complexe puisqu'il met en jeu la sphère domestique, le couple et la maternité. Il ne saurait être complètement résolu sans un changement profond des mentalités. L'implication des pouvoirs publics, et notamment des villes, est primordiale. **Mais la question de l'articulation des temps sociaux se pose également au niveau de l'entreprise.** Les employeurs ont tout intérêt à réfléchir à cette question afin de maintenir l'efficacité à long terme de l'entreprise (éviter l'absentéisme et le turn-over). Cette question interpelle aussi les représentants des salariés qui doivent avoir une démarche active.

2.2. Extraits du DVD Timetis

Chaque extrait du DVD a une durée moyenne de 10 minutes. Ils sont en général construits de la même manière : une succession de témoignages de représentants syndicaux travaillant dans divers secteurs entrecoupée d'avis d'experts qui s'expriment sur l'un des aspects de la conciliation des temps de vie.

Les différents extraits du DVD qui seront présentés aux stagiaires permettront de les faire réagir. Ils pourront ainsi comparer telle ou telle situation évoquée par rapport à leur propre expérience ou réflexion à ce sujet.

- **Extrait n°1 : Le temps de travail**
- **Extrait n°2 : RTT et conciliation de la vie professionnelle et personnelle**
- **Extrait n°3 : Mieux concilier les temps de la vie**
- **Extrait n°4 : Les moyens d'actions des représentants du personnel**

2.3. Exercice à l'usage des acteurs de la conciliation

A partir du glossaire édité dans le guide-DVD Timetis, nous vous proposons d'inviter les stagiaires à définir un certain nombre de mots souvent utilisés en matière de conciliation des temps et d'égalité professionnelle. Cet exercice, permettra aux participants d'assimiler des termes qui seront repris fréquemment par la suite. Une partie de cet exercice sera également consacrée à une discussion collective concernant l'évolution de notre perception et de notre utilisation du temps dans la vie familiale et professionnelle. Le repère édité dans le guide-DVD Timetis pourra être utilisé comme base de discussion.

Le formateur pourra ainsi lancer une série de termes auxquels les stagiaires proposeront une définition.

Gender Mainstreaming

Discrimination
positive

Désynchronisation

Travail atypique

Une discussion plus ouverte sur l'analyse et l'appréciation du temps et de son utilisation dans notre société pourra être lancée à partir des avancées sociales en matière de temps et d'organisation du travail au cours des deux derniers siècles. Des éléments plus généraux, plus théoriques, pourront alors se dégager et donneront aux stagiaires une vision plus globale de la problématique « conciliation des temps ».

Quelle valeur donne-t-on au temps
aujourd'hui ?

Le temps, facteur de bien-
être ?

Le travail, unique horizon de nos
sociétés ?

Peut-on redéfinir la place du travail dans nos
sociétés ?

2.4. Etudes de cas

Le formateur présentera ici des études de cas sous la forme d'exposés oraux d'environ 15 minutes chacun. Il veillera à ce qu'une dizaine de minutes soit consacrée à chaque fin d'exposé aux réactions des stagiaires. Pour rendre plus vivant l'exposé, le formateur pourra faire appel aux expériences personnelles des stagiaires afin de comparer les différentes situations développées.

Trois thèmes seront traités :

- La situation des salariés de la grande distribution, en tant que secteur fortement confronté aux problèmes d'articulation des temps de vie ;
- Le Bureau des Temps, en tant qu'outil de réflexion, d'analyse et de propositions d'action en matière de gestion des temps de vie ;
- L'espace Pimprenelle de la RATP, en tant que moyen opérationnel pour répondre aux difficultés d'articulation des temps des salariés.

2.3.1 L'articulation des temps dans le commerce

Un exposé d'environ 15 minutes donnera un aperçu de l'étude « La difficile articulation des temps familiaux et professionnels dans le commerce » réalisée dans le cadre du projet Timetis. Les stagiaires réagiront ensuite à la fin de l'exposé.

Introduction

Le secteur du commerce est loin de s'inscrire dans une démarche favorable à l'articulation de la vie professionnelle et familiale. En effet, dans ce secteur, le mode de gestion des temps rime davantage avec gestion en « juste à temps », à moindres coûts, des effectifs... Nous nous intéresserons plus particulièrement au secteur de la grande distribution et nous verrons quels moyens d'action il est possible de mettre en œuvre pour mieux articuler les temps des salariés de ce secteur.

Les caractéristiques du secteur du commerce

Le secteur du commerce est en pleine croissance que ce soit du point de vue du nombre d'établissements créés que du point de vue de l'emploi. Il regroupe près de 3 millions de salariés, soit plus d'un emploi sur huit.

On observe une répartition homme/femme qui varie selon les sous-secteurs : **61% des emplois du secteur de la grande distribution à prédominance alimentaire sont occupés par des femmes ainsi que plus de 80% des emplois dans l'habillement, la coiffure et la vente de chaussures.** Globalement, les emplois du commerce de détail sont occupés par une forte proportion de femmes. Le temps partiel représente 37% des effectifs avec une durée moyenne de 26.5 heures par semaine. Pour les femmes, le temps partiel est cependant dominant dans la grande distribution : **54% des femmes salariées sont à temps partiel contre 11% des hommes.**

Concernant les types de contrat du secteur, 87% des salariés sont en CDI et l'on retrouve 85% des emplois occupés par des employés et des ouvriers (dont 67% de femmes), 8% par des agents de maîtrise (dont 39% de femmes) et 7% par des cadres (dont 23% de femmes). 46% des salariés ont un niveau de recrutement CAP/BEP et 20% d'entre eux, le niveau bac.

Enfin, le travail du samedi, de façon exceptionnelle ou habituelle, est majoritaire dans les emplois du commerce (66% de l'ensemble) et surtout chez les femmes. Le travail du dimanche reste légèrement moins développé que pour l'ensemble des actifs occupés.

Les difficultés de l'articulation des temps dans le commerce

- La gestion du temps de travail

Le secteur de la grande distribution est caractérisé par des **contraintes d'organisation temporelle importante, des fluctuations de l'activité très fortes.** En conséquence, parmi les premiers critères de recrutement, la disponibilité temporelle est centrale et ces dernières années ce processus a tendance à s'accélérer. Ainsi, la gestion du temps de travail passe par **l'utilisation de toutes les dimensions de flexibilité possibles** et en premier lieu celle du recours au temps partiel. L'annualisation et la modulation sous toutes ses formes sont une seconde réponse. Enfin, face à des difficultés de planification, une certaine souplesse existe

quant aux délais de prévenance (délais prévus pour annoncer un changement d'horaires) et aux coupures dans la journée.

- La RTT

Aujourd'hui, l'ensemble des points de vente est passé à **35 heures**. L'appréciation de la RTT dans le commerce a été, selon la CGT, mal perçue car elle a été à l'origine de plus de flexibilité et de précarité pour les salariés. Cela serait dû à la manière utilisée pour faire appliquer l'accord : manque de visibilité des accords de RTT, peu d'emploi créés... En revanche, pour la CFDT, la majorité des accords signés sont bons. Pour les salariés du commerce et de la grande distribution, on retrouve plus d'insatisfactions quant aux 35 heures que pour d'autres secteurs d'activité. L'accord aurait finalement entraîné une plus grande flexibilité des horaires.

- Le temps partiel

Désormais, **le temps partiel est devenu la norme** dans certains magasins et pour certaines catégories (employés libre service et caissières). La RTT a permis d'augmenter la durée de travail des temps de partiel pour un quart d'entre eux (de 1 à 4 heures hebdomadaires). On constate que pour les caissières recrutées à temps partiel, parfois sur la base de contrats très courts, le seul « déroulement de carrière » possible est d'évoluer vers un temps complet. De fait, on constate un turn-over élevé qui est dû également au faible niveau de rémunération du secteur. Il faut souligner aussi le fait que la probabilité de voir un contrat s'allonger et passer à temps complet est nettement plus élevée pour les hommes que pour les femmes. En conséquence, les durées de travail (contrats plus ou moins courts), le type de contrat proposé (temps partiel/temps complet) sont déterminés en fonction des contraintes de chaque magasin et des modes de gestion retenus. **Rares sont les cas où les salariés peuvent choisir la durée du travail qui correspond à leur besoin et/ou à leurs contraintes.**

- Flexibilité et modulation

En 2000, 41% des points de vente de la grande distribution alimentaire ont mis en place la modulation avec des durées hebdomadaires extrêmes allant de 20 heures au minimum à 41 heures au maximum. Pour les salariés, ce principe représente une nouvelle contrainte. **Le temps de travail de la semaine fluctue en fonction du flux client**, l'adaptation des besoins des services prime donc avant la prise en compte des besoins du personnel. En conséquences, on retrouve un certain nombre de caractéristiques communes à de nombreux hypermarchés : généralisation du temps partiel, recours aux heures complémentaires (non rémunérées comme heures supplémentaires), travail en nocturne important, horaires variant d'un jour à l'autre et d'une semaine à l'autre, pauses non respectées... Et ceci a des répercussions sur la santé (plus de la moitié souffre de douleurs au dos, au cou par exemple) et sur la vie après le travail (difficultés de garde des enfants notamment).

- La prévisibilité des horaires

Globalement, les plannings d'horaires sont réalisés en fonction d'une anticipation des périodes hautes et basses de l'activité en se basant sur les résultats de l'année passée. Mais en pratique, les délais de prévenance sont rarement respectés selon les syndicats.

- Les horaires atypiques

Les magasins de la grande distribution ont connu une forte expansion de l'amplitude d'ouverture de leurs horaires, au nom d'une meilleure adaptation aux besoins de la clientèle, elle-même soumise à des horaires de plus en plus diversifiés. Là aussi, ces horaires atypiques représentent une contrainte pour les salariés.

Les réponses pour une meilleure articulation des temps des caissières

- Le profil du personnel de caisse

Le personnel de caisse est représenté à 90% par des femmes. Plus de la moitié des femmes vivent en couple et 56 à 58% ont un enfant. Parmi elles, 22% sont en situation monoparentales. Les caissières sont relativement jeunes (la majorité à moins de 34 ans). Enfin, la part des étudiant(e)s augmente. Globalement, on retrouve plusieurs profils de caissières : **les plus nombreuses sont des mères de famille avec de jeunes enfants**, la part d'étudiant(e)s est en augmentation et enfin, on trouve des femmes ayant une ancienneté plus importante, des enfants plus grands et des durées de travail à temps complet.

- Des besoins en matière de temps différents

Pour les étudiants, être caissier à temps partiel permet de poursuivre ses études et peut s'accompagner d'horaires plus ingrats. Ce type de personnel a une plus grande tolérance des contraintes liées à l'emploi du fait qu'il représente un emploi de transition.

Pour les mères de jeunes enfants, les contraintes sont difficiles à vivre et ont des conséquences sur leur vie familiale mais aussi sur leurs activités personnelles et sociales.

Pour les femmes ayant une ancienneté et des enfants plus grands, les horaires sont plus stables, le temps complet plus fréquent. Le problème se pose alors davantage en terme de niveau de rémunération qui reste faible.

- De petits arrangements pour une meilleure organisation

Il existe des « stratégies » utilisées par les caissières afin de gagner quelques minutes à la pointeuse par exemple... En outre, les problèmes d'absentéisme sont parfois importants compte tenu de la non prise en compte des contraintes personnelles des caissières.

- Les îlots-caisses

Le principe des îlots-caisses repose sur une forme d'autogestion des horaires d'un petit groupe de caissières (en général de 12 à 15). En fonction d'une charge de travail hebdomadaire, donnée en général 3 semaines à l'avance, chaque caissière émet ses propres choix, en fonction de sa durée de travail. Un système de crédit-débit permet de réajuster le temps réellement effectué sur 3 semaines. Après un « pré positionnement » individuel, un ajustement s'avère nécessaire, du fait de la tendance à privilégier les horaires les moins ingrats (soit par les caissières elles-mêmes, soit par l'animatrice nommée parmi les caissières et chargée de cet ajustement). Il s'agit alors de couvrir l'ensemble des besoins, tout en veillant à une juste répartition des horaires difficiles (soirée et week-end). Ce système n'a pas été généralisé. Il est présent à Auchan (33% du personnel de caisse) et à Carrefour (112 magasins sur 117).

Pour les entreprises, le coût de mise en place des îlots-caisses est un frein à leur généralisation. Il y a en effet un coût d'information auprès des salariés concernés et de plus, le système remet en cause les responsabilités des hiérarchies en matière de contrôle des horaires. Pour les salariés, le principe d'îlot-caisse permet de mieux concilier les contraintes professionnelles et personnelles même si la difficulté à gérer les changements d'horaires fréquents persiste. Du point de vue syndical, des réticences à l'égard de cette forme d'organisation se sont manifestées. Il semble que l'autogestion des horaires soit plus une illusion qu'une réelle négociation entre toutes les caissières concernées. Au final, c'est le chef de caisse qui déciderait de tout et cela s'aggraverait lorsque les membres de l'équipe ne s'entendent pas entre

eux. D'autre part, cette solution oblige finalement les salariés à gérer leur précarité sous couvert d'une pseudo liberté de gestion des horaires.

- **Les solutions individuelles d'accueil des enfants**

Bien souvent, les directions d'entreprises du secteur estiment que les problèmes d'organisations familiales ne sont pas de leur ressort. Pourtant, la prise en compte de ces questions est intimement liée à l'organisation du temps de travail des salariés et elle permettrait certainement à l'entreprise d'être plus « rentable » en évitant les problèmes de type absentéisme, turn-over... On constate que les cadres ont plus souvent recours à la garde à domicile. Pour les caissières quant à elles, compte tenu des horaires atypiques, de leur imprévisibilité et d'une contrainte financière forte, aucune solution ne semble adaptée. De fait, le recours aux solidarités familiales et amicales est central pour bon nombre de caissière. Elles jonglent ainsi entre différentes formules et personnes pour faire garder leurs enfants. On observe alors parfois que le couple est amené à instaurer un mode de partage des tâches éducatives plus égalitaires qu'en l'absence de toutes ces contraintes.

- **L'allocation parentale d'éducation**

Finalement, on constate que la plupart des salariés éligibles a recours au congé parental (associé à l'allocation parentale d'éducation si on a travaillé au moins deux ans). Il est ouvert dès le deuxième enfant pour une durée de 3 ans. Ce serait donc le moyen, pour les mères, de bénéficier d'un dispositif qui leur permet d'échapper temporairement à un emploi peu satisfaisant et aux conditions de vie difficiles. Par conséquent, on peut se demander si ce dispositif n'est pas davantage une fuite qu'une réelle solution.

- **Des entreprises du commerce plus « favorables » à la famille ?**

Certaines entreprises de la grande distribution ont une politique sociale un peu plus développée. Des avantages, en terme de temps ou de rémunération, sont ainsi offerts aux salariés (plus de jours d'absence payés pour enfant malade par exemple). Les syndicats ont parfois envisagé des solidarités entre syndiqués de secteurs économiques différents sur une même zone. Mais le problème de l'amplitude des horaires reste central. Cependant, les débats en France, sur la question des « temps de la ville », évoluent et des expérimentations sont proposées afin de donner davantage de souplesse aux horaires d'accueil de garde d'enfant.

Conclusion

Une nouvelle réflexion devrait être mise en avant quant à la gestion des ressources humaines dans la grande distribution. Il existe des expériences, malheureusement trop peu nombreuses, qui privilégient un modèle axé sur une articulation entre performances économiques et aspirations sociales. Limiter le recours au temps partiel et aux CDD, négocier les horaires et les heures supplémentaires en fonction des contraintes familiales de chacun... tout cela est possible en assurant une polyvalence forte entre caisses et rayons grâce au recours à la formation permanente. De plus, privilégier un système de rémunération, de primes et de promotion interne plus élevé permet de stabiliser le personnel. Le développement des compétences et de l'implication des salariés améliore alors la productivité et une organisation intelligente de la polyvalence évite les temps morts improductifs. Au final, les résultats économiques ne sont pas entamés à long terme. Des solutions sont donc possibles, espérons qu'elles se développent avec l'appui des syndicats et des salariés !

2.3.2 Le Bureau des Temps de la ville de Paris

Un exposé de 10 minutes donnera un aperçu de l'étude « Le Bureau des Temps de la ville de Paris : construire un dialogue social territorial ? » réalisée dans le cadre du projet Timetis. Les stagiaires réagiront ensuite à la fin de l'exposé.

Introduction

Nous l'avons vu, le temps au travail et le temps hors travail sont deux éléments fortement liés. Ainsi, la loi Aubry II prévoit un article offrant la possibilité de réfléchir à la question des temps de la ville, à l'image de ce qui s'est développé il y a une dizaine d'années dans certains pays d'Europe et notamment en Italie. A l'origine de cette question, on trouve une revendication très forte de la part de femmes qui souhaitent changer le temps. En effet, les femmes portent encore aujourd'hui la plupart des contraintes temporelles, et ce sont donc logiquement elles qui ont initié l'idée que les transports, les entreprises, les services, les administrations, les modes d'accueil des enfants pouvaient avoir des horaires plus cohérents pour répondre aux besoins des habitants. C'est dans ce contexte que plus d'une dizaine d'expérimentations se sont développées en France, visant à intégrer cette question au sein des collectivités locales, pour une meilleure concordance des temps. Après Poitiers, Lille, Belfort et Saint-Denis, Paris a mis en place un Bureau des Temps.

Evolution des modes de vie et nouvelles conditions de travail

L'évolution des modes et des rythmes de vie et la modification des conditions de travail sont deux éléments qui s'influencent mutuellement. On constate par exemple que le mode de vie des usagers de la ville de Paris (salariés, consommateurs, touristes...), a beaucoup évolué ces dernières années, essentiellement sous l'effet de deux facteurs liés aux conditions de travail :

- **la réduction du temps de travail ;**
- **le développement de la flexibilité des horaires faisant qu'aujourd'hui un salarié sur trois travaille à Paris avec des horaires décalés (travail le week-end, en soirée, en horaires atypiques...).**

D'autres facteurs sont également à prendre en compte :

- **les rythmes de vie se sont fortement décalés en soirée** (de deux heures en moyenne depuis 1970), l'heure du coucher étant aujourd'hui en moyenne à 23 heures, induisant de nouveaux besoins en terme de transport (la RATP observe aujourd'hui un prolongement jusqu'à 21 heures des "heures de pointes"), commerce, service public...
- **les temps de vie changent, les jeunes poursuivent leurs études plus longtemps et les salariés les plus âgés sont en retrait (volontaire ou non) plus tôt du marché du travail.** Ces données induisent également de nouveaux besoins notamment en terme d'infrastructures.
- **une augmentation des déplacements quotidiens (et estivaux).**

Ces différentes évolutions vont avoir différentes conséquences :

- **une hausse du temps libre avec :**
 - une augmentation des temps de loisir pour certaines catégories de salariés (ceux qui ont des moyens financiers plus élevés) avec une consommation en augmentation dans certains secteurs : sport, culture, voyage, divertissement, bricolage... ;
 - une hausse de temps libre contraint pour d'autres catégories (loisirs passifs, télévision, travaux domestiques...).

- **une individualisation et une désynchronisation des rythmes de vie**
Aujourd'hui **56% des salariés travaillant à Paris n'habitent pas dans la capitale et ont des temps de transport importants pour rejoindre leur domicile**. Or, la flexibilité des horaires de travail, les changements de mode de vie et le décalage des horaires en soirée, vont avoir une forte incidence sur les conditions de travail de ces salariés. Les usagers de la ville de Paris vont par exemple souhaiter des commerces ouverts plus tard en soirée, ce qui implique pour les salariés de ces magasins des horaires de travail décalés vers le soir. Ces salariés vont donc rentrer plus tard chez eux et vont être demandeurs de transport en soirée, demande se reportant sur d'autres salariés. Parmi les salariés travaillant en soirée, notamment dans le commerce, on trouve une majorité de femmes, non qualifiées, occupant des emplois précaires. Ainsi, ces femmes vont cumuler des horaires de travail tardif avec des temps de transport important, entraînant de fortes difficultés en terme de conciliation des temps de vie. Aujourd'hui, les commerces ferment de plus en plus tard (19h30 - 20h pour les commerces de proximité et 21h voire 22h pour les moyennes surfaces).

On notera que **15% des salariés à Paris travaillent la nuit**, que ce soit dans des services de premières nécessités (hôpitaux, pompiers, police...) ou du fait du développement des activités festives ou de loisirs en soirée (transport, gardiennage, nettoyage...). On voit bien ici comment mode de vie et conditions de travail s'influencent mutuellement dans un cercle vicieux : **la flexibilité du temps de travail induit une individualisation des temps de vie et une désynchronisation des temps collectifs**, changements impliquant de nouveaux besoins et une modification des conditions de travail de certains salariés, notamment les plus précaires.

Le rôle du Bureau des temps

Le Bureau des Temps est à la fois :

- Un service de la Mairie de Paris chargé de réfléchir et d'impulser des projets pour permettre une amélioration des conditions de vie des usagers de la ville (résidents, salariés, touristes, consommateurs...) au regard de leurs rythmes de vie ;
- un réseau de "correspondants" de conseiller d'arrondissement chargés au sein des mairies de porter cette question de la conciliation des temps de la ville. Des référents administratifs sont également présents dans chacune des directions de la ville de Paris ;
- un processus de rencontre et de concertation visant, dans un processus de démocratie participative, à ce que les acteurs-citoyens fassent remonter leurs préoccupations, mutualisent et réalisent leurs idées.

Dans ce cadre le Bureau des Temps de la Ville de Paris, en tant que service, à deux missions :

- **diagnostiquer** afin de comprendre les différents rythmes de vie des usagers, et le décalage pouvant exister entre ces rythmes et les services collectifs ;
- **animer**, c'est à dire mettre en relation tous les acteurs de la ville concernés (résidents, usagers, professionnels, syndicats, salariés, élus...) afin de rechercher des solutions concrètes aux difficultés rencontrées par les personnes dans leur vie quotidienne et afin d'améliorer les services offerts

Par ailleurs, on notera que le Bureau des Temps n'a pas vocation à réaliser directement des actions, mais à donner le réflexe de la temporalité aux élus et acteurs locaux dans leur projet.

Les axes de travail du Bureau des Temps de la ville de Paris

Améliorer les services aux personnes et notamment aux familles

Il s'agit ici de prendre en compte les rythmes des familles, de leur travail (temps plein / temps partiel) ou de leur activité (salariés, chômeurs, en formation...) afin de mieux concilier leurs temps professionnels et familiaux en leur proposant des modes d'accueil ou des loisirs pour enfants adéquats. L'action portera ici aussi bien sur l'accueil des enfants dans des structures à horaires décalés, que sur une diversification de l'offre de loisir pour les adolescents. Par exemple, le mercredi après-midi, pendant que les parents travaillent, il est possible d'ouvrir les collèges afin de proposer des activités aux adolescents.

Faciliter l'accès aux équipements municipaux

Faire en sorte que les horaires d'ouverture des infrastructures collectives soient mieux adaptés aux rythmes des usagers, mais aussi que les procédures soient plus simples et les coûts minorés. Le Bureau des Temps de la ville de Paris travaille actuellement sur différents types d'équipements : les piscines (élargir au profit du grand public les créneaux horaires souvent réduit par le temps réservé par les écoles et les associations sportives), les parcs et jardins (retarder l'horaire de fermeture des parcs et jardins les plus fréquentés), les bibliothèques...

Simplifier les démarches des usagers

Ceci permet d'éviter une perte de temps et des déplacements inutiles aux usagers. Dans ce cadre, l'amélioration de l'information du public est indispensable. L'information existe, mais celle-ci est à la fois surabondante et inaccessible, notamment pour les usagers les plus défavorisés, au risque d'être une nouvelle source d'inégalité. Le Bureau des Temps travaille ainsi sur le développement de « guichet d'information sur les loisirs ». L'objectif est ici d'aider les familles au moment de la rentrée scolaire à se renseigner sur l'offre de loisir et les démarches à effectuer. Cette opération comporte trois volets :

- l'édition d'un guide des loisirs et du temps libre pour les enfants et adolescents recensant en un seul document toute l'offre existante par arrondissement ;
- la mise en ligne de ces informations sur le site de la Mairie de Paris
- des forums d'information avec les associations, les services municipaux... afin de renseigner en un seul lieu les familles non seulement sur l'offre et les démarches, mais aussi sur les aides financières existantes ;

Dans le même registre, on trouve le développement des « maisons de services publics » qui sont des structures de proximité d'accueil, d'information et d'orientation du public vers les services compétents (sociaux, emploi, petite enfance, personnes âgées...). Ces structures sont mises en place dans les quartiers « politique de la ville » qui doivent faire souvent face à une désertification des services publics. Il s'agit d'informer en un seul lieu les usagers, de leur permettre d'accéder aux droits sociaux auxquels ils peuvent prétendre et de leur simplifier leurs démarches en leur indiquant où s'adresser.

Intégrer la question des temps dans les projets urbains

Partant du constat qu'il ne suffit pas qu'un service soit facilement accessible mais qu'il faut que celui-ci soit accessible au bon moment, le Bureau des Temps souhaite intégrer cette question des temps et des rythmes de vie des usagers, en amont de la construction des projets urbains.

Faire évoluer l'offre de commerce et impliquer les entreprises privées

Un travail avec les entreprises privées est nécessaire, non seulement pour faire par exemple évoluer l'offre de commerce, mais aussi pour changer les mentalités des entreprises sur cette question des temps de vie.

Pour répondre au rythme et à la demande de commerce de certains usagers, mais aussi de redynamiser certains quartiers, la ville de Paris a mis en place des marchés de quartier d'après-midi (15h-20h) pendant la semaine. Ces marchés rencontrent aujourd'hui un véritable succès, et cette expérience devrait être étendue à d'autres marchés.

Ainsi, le Bureau des Temps cherche à mettre en place des partenariats avec des entreprises privées, afin que celles-ci intègrent cette question de la conciliation des temps de vie et puissent par exemple proposer à leurs salariés différents services.

Conclusion

Un certain nombre de remarques quant au fonctionnement des Bureaux des Temps sont à noter :

- Ces structures n'intègrent pas tout le monde de l'entreprise, donnant ainsi corps à l'idée qu'il appartient aux seuls autres acteurs sociaux de s'articuler aux nouveaux temps de l'entreprise. Pourtant les entreprises ont une responsabilité à prendre au sein des Bureaux des Temps car elles sont le premier donneur d'ordre des temps sociaux. L'entreprise, c'est l'employeur, ce sont aussi les salariés. Or, les syndicats de salariés ne sont pas systématiquement invités aux travaux des Bureaux des Temps. Pourtant, ils ont des prérogatives réelles en matière d'organisation du temps de travail dans l'entreprise.
- Les mesures de réorganisation des temps de services, commerces, administrations pour répondre à la flexibilité des horaires dans les entreprises, ne peuvent se mettre en œuvre sans une négociation avec les salariés concernés.
- Concilier les temps sociaux, ce n'est pas s'accorder au pas cadencé par l'entreprise sans discuter de la pertinence économique et sociale de ce choix. C'est aussi prendre en compte le temps des enfants avec leurs parents, leurs besoins affectifs et éducatifs...

2.3.3 L'Espace Pimprenelle ou la recherche d'éléments de conciliation des temps des familles des agents de la RATP

Un exposé de 15 minutes donnera un aperçu de l'étude « L'Espace Pimprenelle ou la recherche d'éléments de conciliation des temps des familles des agents de la RATP » réalisée dans le cadre du projet Timetis. Les stagiaires réagiront ensuite à la fin de l'exposé.

Si la question de la conciliation des temps sociaux est traditionnellement examinée au regard de la répartition du temps des femmes entre sphères privée et professionnelle - temps qui comme on le sait, reste en France, fortement empreint d'inégalités - ou encore par ce que l'on nomme aujourd'hui le temps des villes, l'étude relative à l'Espace Pimprenelle de la RATP propose d'envisager la problématique sous l'angle du temps des familles.

En appréhendant d'une part, les temps des salarié(e)s, agents de la RATP majoritairement confrontés à des horaires décalés et d'autre part, les temps des enfants, tels qu'ils les vivent et tels qu'ils les perçoivent, cette étude montre en quoi l'Espace Pimprenelle constitue un élément de réponse original en faveur d'un équilibre face à ces multiples temps sociaux.

Parce qu'il émane d'une réflexion de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, représentants des salarié(e)s et des organisations syndicales, d'une part et des directions d'entreprise d'autre part, l'Espace Pimprenelle constitue un projet innovant. Il dispose de manière tout à fait explicite que la conciliation des temps ne peut plus être le seul fait des femmes, tout en oeuvrant pour une véritable transformation des mentalités en faveur de l'égalité hommes/femmes dans la sphère privée comme dans la sphère professionnelle. Il s'agit d'une part, de la cohérence et du rôle de la famille, quelque soit sa configuration, et d'autre part, de la place et de l'organisation du travail, questions relevant moins de solutions individuelles plus ou moins fragiles, que du choix d'une société décidant collectivement de l'organisation de ces temps, et ce, dans le respect de chacun.

Plus largement, l'examen de ces modalités de conciliation des temps suggère, de manière plus implicite, qu'au delà des missions dites d'intérêt général, l'évolution de l'offre des services publics doit aussi être maîtrisée en fonction d'une analyse des besoins véritables des usagers, d'une part, tout en se limitant au respect de la vie des salarié(e)s et de leurs enfants, d'autre part. Enfin, parce que l'allocation d'aide aux frais de garde des enfants attribuée par la RATP aux enfants représente aussi une forme originale de répartition des richesses créées par les travailleurs, cette étude constitue aussi une voie de réflexion quant à la possibilité pour l'ensemble des salarié(e)s, leurs représentants et les organisations syndicales de mettre en pratique des solutions alternatives aux pratiques de gestion en vigueur.

Les missions de l'Espace Pimprenelle

La RATP, entreprise du service public, met à la disposition de son personnel l'Espace Pimprenelle, service de conseils et d'orientation pour la garde d'enfants.

Une allocation, mise en place il y a quelques années, vise à aider les parents, hommes et femmes, pour faire garder leurs enfants. Cette allocation prend aujourd'hui un peu mieux en compte d'une part le revenu global familial et d'autre part le coût de la garde en fonction des heures choisies. L'Espace Pimprenelle a contribué à la définition de ces critères et s'occupe de la distribution de cette allocation.

De plus, cette structure capitalise l'ensemble des données concernant à la fois les droits des parents et les modalités de garde. On peut ainsi trouver des informations sur les coûts, les lieux, les coordonnées relatives à la garde d'enfant pour des personnes habitant sur l'ensemble de l'Île-de-France, voire parfois un peu plus loin.

La dernière activité dont s'occupe l'Espace Pimprenelle est un travail de partenariat pour le montage de structures innovantes en horaires atypiques, en cours ou presque abouti à certains endroits, pour parvenir à ouvrir des crèches avec d'autres entreprises. L'éclatement de l'habitat d'un point de vue géographique et la diversité des horaires, fait qu'une crèche aujourd'hui ne peut pas être en soi la solution. Pour autant, il est important de réfléchir en partenariat pour que les différents équipements qui seraient susceptibles d'être mis en place puissent avoir une valeur relativement pérenne. Les partenariats se font pour l'essentiel avec des entreprises publiques (la Poste) et des projets sont en cours à Thiais, Montreuil, Montrouge, dans le 19^e arrondissement de Paris...

Finalement, l'espace Pimprenelle cherche à trouver, en tenant compte de la diversité géographique, les maillages qui permettront en partenariat avec d'autres entreprises ayant des problèmes similaires (de type horaires décalés) de mettre en place des dispositifs de garde adaptés.

2.5. Exercice sur les actions à mettre en œuvre en matière de conciliation des temps et d'égalité professionnelle

Cette phase du stage de formation doit permettre, à la suite des différents exposés réalisés et grâce aux connaissances personnelles des stagiaires en tant que membres d'institutions représentatives du personnel, d'organisation syndicale ou en tant que salarié, de réfléchir et proposer des modes d'action concrets pour agir en faveur de la conciliation des temps et de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. L'ensemble des dispositifs existants permettant d'agir sera abordé.

Tout d'abord, le formateur présentera la situation salariale d'une entreprise imaginaire. L'exercice consistera, pour les stagiaires, à élaborer un plan d'action visant à améliorer les conditions de travail des salariés de cette entreprise au niveau des problématiques qui nous intéressent. Les stagiaires se réuniront en plusieurs petits groupes pour élaborer une proposition. Le formateur pourra leur laisser entre 15 à 20 minutes de réflexion. Ensuite, chaque groupe exposera son plan d'action, le formateur synthétisant chaque solution sur un tableau. Suivra alors une discussion collective sur les différents moyens d'action proposés. Le formateur veillera à ce que l'ensemble des dispositifs juridiques et opérationnels soit cité et éventuellement développé. Afin de les mettre particulièrement en valeur, le formateur pourra les répertorier par écrit sur un paper-board.

2.5.1. Description de la situation de l'entreprise X

L'entreprise X est une entreprise de transport routier. Elle compte 500 salariés. Un certain nombre de données sont développées ci-dessous sous la forme de tableaux. Ces données ne constituent pas l'ensemble des informations que l'on retrouve dans un bilan social mais elles permettront aux stagiaires de travailler sur l'égalité professionnelle hommes/femmes au sein de cette entreprise fictive.

Répartition par sexe de l'effectif total au 31 décembre des années N, N-1, N-2

	N-2		N-1		N	
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>
Cadres	29	8	30	9	31	10
Techniciens supérieurs	62	17	63	18	66	20
Opérateurs	289	61	298	62	303	70
Sous-total	380	86	391	89	400	100
TOTAL	466		480		500	

Nombre d'embauches réparties par sexe pour les années N, N-1, N-2

	N-2		N-1		N	
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>
CDI	8	2	9	1	10	2
CDD	2	3	4	5	5	6
Sous-total	10	5	13	6	15	8
TOTAL	15		19		23	

Nombre de promotions réparties par sexe pour les années N, N-1, N-2

	N-2		N-1		N	
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>
Cadres vers personnel supérieur	0	0	1	0	1	0
Techniciens supérieurs vers cadres	1	0	1	1	2	0
Opérateurs vers techniciens supérieurs	2	1	2	2	3	2
Sous-total	3	1	4	3	6	2
TOTAL	4		7		8	

Rémunération mensuelle moyenne nette pour les années N, N-1, N-2

	N-2		N-1		N	
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>
Cadres	3720	3260	3750	3280	3760	3270
Techniciens supérieurs	2400	2120	2440	2160	2480	2190
Opérateurs	1830	1570	1870	1600	1900	1660

Nombre de salariés à temps partiel répartis par sexe pour les années N, N-1, N-2

	N-2		N-1		N	
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>
Cadres	1	2	1	2	2	2
Techniciens supérieurs	2	4	3	5	4	6
Opérateurs	3	9	4	11	5	13
Sous-total	6	15	8	18	11	21
Total	21		26		32	

Nombre de salariés ayant bénéficiés d'un congé formation pour les années N, N-1, N-2

	N-2		N-1		N	
	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>	<i>H</i>	<i>F</i>
Cadres	0	0	1	0	0	0
Techniciens supérieurs	2	0	2	1	2	1
Opérateurs	3	0	3	1	3	1
Sous-total	5	0	6	2	5	2
Total	5		8		7	

2.5.2. Les instruments en faveur de l'égalité professionnelle

Mener une action d'égalité professionnelle dans l'entreprise, c'est faire appliquer/respecter le droit du travail en luttant contre les discriminations sexistes, veiller à ce que les changements introduits dans l'organisation du travail (par exemple, les changements d'horaires) n'aient pas d'effets discriminants sur les femmes mais c'est aussi faire régresser le travail à temps contraint et les contrats précaires et atypiques. En tant que représentant des salarié(e)s dans une entreprise, élu(e) au Comité d'entreprise ou d'établissement, au Comité hygiène et sécurité, délégué(e) du personnel ou délégué(e) syndical, votre action en faveur de l'égalité professionnelle est essentielle/déterminante/irremplaçable.

“Le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes fait partie des principes fondamentaux consacrés par le préambule de la Constitution française de 1946. Il est garanti par le droit communautaire et par de nombreuses dispositions législatives et réglementaires”.

Circulaire DRT n°96-12 du 30 décembre 1996

1/ Collecter de l'information

Il faut au préalable bien connaître la situation des femmes dans l'entreprise. La première étape est donc de collecter de l'information.

Un certain nombre de données sont disponibles :

- Au niveau national (les statistiques et enquêtes annuelles de l'INSEE ou de la DARES) ;
- Au niveau de la branche, dans le rapport remis par l'employeur aux organisations syndicales, en vue de la négociation annuelle sur les salaires (code du travail, art. L 132-12) ;
- Au niveau de l'entreprise, par le biais des documents transmis aux délégués syndicaux à l'occasion de la négociation annuelle d'entreprise, et destinés à leur permettre d'effectuer une « analyse comparée de la situation des femmes et des hommes », à savoir :

⇒ Le bilan social

L'obligation d'établir un bilan social annuel s'impose à tout chef d'entreprise lorsque l'effectif habituel est au moins de 300 salariés. Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement (y compris les représentants syndicaux) doivent être saisis chaque année, pour avis, du projet de bilan social qui est ensuite adressé à l'inspecteur du travail dans un délai de quinze jours à partir de la date de la réunion. Le refus de consulter le CE constitue juridiquement un « délit d'entrave ».

Le bilan social comporte des informations chiffrées par sexe sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que les conditions de vie des salariés et de leur famille (code du travail, art. L 432-3-1 et 438-3).

⇒ Le rapport annuel écrit au CE sur la situation comparée des hommes et des femmes

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le chef d'entreprise soumet chaque année pour avis au CE un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise (code du travail, art. L 432-3, selon les conditions prévues à l'art. L 933-1 et L 933-3 ainsi que L.432-4 et L 132-27 sur la négociation des

salaires). Ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Il recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. **Pour les entreprises de plus ou moins 300 salariés**, ce rapport annuel sur l'égalité professionnelle dépasse le cadre du comité d'entreprise et doit être communiqué aux délégués syndicaux afin de négocier éventuellement un « plan pour l'égalité professionnelle » (code du travail, art. L 123-4). Il doit être également transmis à l'Inspection du travail, au Comité central, et mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport annuel peut être inclus dans un document unique avec l'ensemble des informations relatives à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (loi quinquennale n° 93-1313 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993 - code du travail, art. L 432-4-2 nouveau).

⇒ Le bilan du travail à temps partiel

L'employeur a l'obligation de communiquer au moins une fois par an au CE, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel, portant sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés (code du travail, art. L 212-4-5).

Attention !

Exigez ces documents en temps et en heure si vous voulez avoir le temps de les analyser en profondeur !

Vous pouvez compléter ces documents :

- en signalant les manques/les lacunes à la DRH
- en menant votre propre enquête auprès des salariés, en particulier sur les conditions de travail difficilement chiffrables.

Cela permet en outre de les sensibiliser à la question dès ce stade.

2/ Etablir un diagnostic

Il s'agira ici d'analyser et d'interpréter les données récoltées. Les partenaires sociaux doivent en disposer afin d'évaluer les écarts entre hommes et femmes.

Le meilleur moment pour aborder ces questions

- un temps privilégié = l'examen du bilan social et du rapport sur la situation comparée Homme/Femme...à condition de ne pas y consacrer le dernier quart d'heure de la réunion ! L'inscrire en bon ordre/bonne position dans l'ordre du jour de la réunion.
- lors de toutes les négociations collectives : négociations salariales, sur les classifications professionnelles, sur le plan de formation, sur les 35

heures (question des salariés à temps partiel, des horaires, des embauches...) au niveau de l'entreprise mais également de la branche (négociations sur les conventions collectives)

Cela doit devenir un réflexe permanent = démarche de mainstreaming !

La grille d'analyse

Le bilan social aborde généralement les thèmes suivants : l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail (durée et organisation du travail...), la formation, les relations professionnelles et les œuvres sociales.

Il faut veiller à ce que les sources précédemment décrites (bilan social, bilan du travail à temps partiel, rapport annuel sur la situation comparée hommes-femmes) abordent bien l'ensemble de ces points (il s'agit de données générales en volumes brutes et en pourcentage) :

- **Répartition de l'effectif global** par sexe puis par catégorie socioprofessionnelle (CSP) et par sexe.
- **Recrutement** : répartition des embauches par statut (CDI, CDD, Intérim), par CSP et par sexe (*tableau à 3 entrées, comparaison sur trois années N-2, N-1 et N*).
- **Départ/sortie de l'entreprise** : répartition des causes de sortie par catégorie et par sexe (démissions, licenciements individuels, plans sociaux, fin de contrat, autres cas), *comparaison sur trois années (N-2, N-1 et N)*.
- **Rémunération** : rémunérations mensuelles effectives par catégorie et par sexe, primes moyennes mensuelles des hommes et des femmes, évolution salariale dans les qualifications comptant le plus grand nombre de femmes (salaires de départ et de fin de carrière H/F) et le moins grand nombre de femmes.
- **Qualification** : qualifications comptant le plus et le moins grand nombre de femmes.
- **Classification** : répartition des hommes et des femmes par secteur d'activité puis par secteur d'activité et par catégorie professionnelle (*tableau à 3 entrées*).
- **Promotion/déroulement de carrière** : promotions de type 1 (changement de catégorie professionnelle) et 2 (changement à l'intérieur d'une même catégorie professionnelle) = *calculer le pourcentage de personnes promues par catégorie*.
- **Accès à la formation professionnelle continue** : répartition globale des stages par sexe (comparaison sur les deux dernières années écoulées), taux de participation à la FPC par CSP et par sexe, nombre moyen d'heures de stage par catégorie et par sexe.

- **Conditions de travail** : durée et organisation du travail (travail de nuit, travail à temps partiel, travail en horaires variables) en fonction du sexe et des CSP, modalités d'organisation du travail (travail à la chaîne, au rendement, sur écran etc.) en fonction là aussi du sexe et des CSP ; répartition de l'absentéisme par cause (maladie courte durée, longue durée, accident du travail, congés enfants malades, congés spéciaux, congés maternité) et par sexe, répartition de l'absentéisme H/F, selon les CSP.

3/ Développer une stratégie d'action

A partir du diagnostic, nous obtenons un résultat intermédiaire qui dresse un état des lieux relativement exhaustif de la situation des femmes dans l'entreprise. A partir de là, l'objectif est de transformer le constat en une stratégie d'action, il s'agit de construire des propositions :

- Identifier les discriminations les plus fortes/flagrantes/ les écarts constatés
- Apprécier ce qui a été réalisé jusque là par l'employeur
- Débattre avec la DRH et fixer en commun, en fonction des priorités dégagées, des mesures de rattrapage pour l'année, voire pour une période plus longue. Ces mesures permettront de réduire puis d'annuler les inégalités constatées.

Le travail accompli précédemment permet d'identifier les discriminations directes et surtout indirectes, cachées, difficiles à déceler sans ce travail d'analyse, de comparaison fouillée. Si les inégalités H/F sont nombreuses dans votre entreprise, il est sans doute préférable de déterminer des priorités année après année soit :

- par thématiques (inégalités salariales, en matière de recrutement etc.)
- par groupe de salariées (les ouvrières spécialisées ou les administratives).

Cet exercice doit être l'occasion d'aborder les dernières avancées en matière d'accords et de dispositions juridiques en ce qui concerne l'égalité professionnelle homme/femme. Le formateur pourra s'appuyer notamment sur l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle ainsi que sur les tableaux récapitulatifs de la législation française et des mesures européennes à ce sujet (voir en annexe).

III. La fin du stage

3.1. Que cherche t'on en fin de stage ?

⇒ **Evaluer les acquis des stagiaires**

Le formateur peut sentir tout au long de la formation si les objectifs de la formation sont atteints à travers les questions qui sont posées, les remarques des participants... Mais il est important de le formaliser. Nous vous proposons ici de demander aux participants de réfléchir, de façon individuelle ou en groupes, à ce qu'ils veulent faire de ce qui a été vu, de façon exhaustive, sans chercher à réaliser une synthèse.

⇒ « Clore » le stage

Un stage est souvent un moment de vie collective assez fort, qu'il faut savoir « bien » finir. Il est important que les participants puissent donner leur avis sur ce qu'ils ont vécu, pour « tourner la page » et réfléchir à l'adéquation entre leurs attentes du début et ce qu'ils ont trouvé en participant au stage de formation. De plus, ces avis peuvent permettre au formateur d'enrichir sa formation, de la faire évoluer.

3.2. Comment faire ?

⇒ **Commencer par un commentaire écrit**

Le support peut être quelques questions notées au tableau ou un document préétabli.

Cela permet d'une part que tout le monde s'exprime, et d'autre part que tous les sujets soient abordés, alors qu'une discussion peut se focaliser sur un point précis.

⇒ **Proposer ensuite un tour de table oral**

Cela permet au groupe d'exprimer sa satisfaction d'avoir été ensemble, d'avoir pris le temps de prendre du recul par rapport à sa pratique quotidienne, d'avoir acquis des repères nouveaux, rencontré des gens, etc.

Cela permet également, et c'est important, d'exprimer ses insatisfactions, et donc d'obtenir une explication ou de permettre que les problèmes rencontrés soient réglés à l'avenir, pour d'autres groupes...

C'est aussi l'occasion pour le formateur de préciser pourquoi il a animé la formation de telle ou telle manière, laissé tel point de côté... et de recueillir des idées nouvelles.

Annexes

- I. Le matériel à prévoir pour la formation**
- II. Le programme de la formation**
- III. Supports PowerPoint « Etats des débat sur la conciliation »**
- IV. Récapitulatifs de la législation française et des mesures européennes en matière d'égalité professionnelle**
- V. Mode d'emploi de la CGT sur l'ANI du 1^{er} mars 2004**

En ce qui concerne le glossaire et les liens vers les organismes et associations spécialisés sur ces thématiques, nous vous proposons de vous reporter au Guide & DVD Timetis

I. Le matériel à prévoir pour la formation

- ✚ Un ordinateur
- ✚ Un écran
- ✚ Un lecteur DVD
- ✚ Un paper-board, des feutres
- ✚ Du papier brouillon et éventuellement des stylos
- ✚ Le programme de la formation
- ✚ Les affiches TIMETIS
- ✚ La revue de presse TIMETIS
- ✚ Les études et les guides du projet TIMETIS
 - *« Conciliation des temps : état des débats »*
 - *« La difficile articulation des temps familiaux et professionnels dans le commerce »*
 - *« Le Bureau des temps de la ville de Paris : construire un dialogue social territorial ? »*
 - *« L'espace Pimprenelle ou la recherche d'éléments de conciliation des temps des familles des agents de la RATP »*
 - *« Accords sur l'égalité professionnelle suite à la loi du 9 mai 2001 : Premiers éléments d'analyse »*
 - *Le guide juridique « La mobilisation du droit en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi »*
 - *Le guide-DVD TIMETIS « L'égalité hommes/femmes dans la vie personnelle et professionnelle »*

II. Le programme de la formation

Les horaires ci-dessous sont donnés à titre indicatif. La durée de telle ou telle partie du stage de formation doit s'adapter en fonction des connaissances et des attentes du public. Nous partons sur la base d'une journée de formation.

- 9h00-9h30 Démarrage de la formation**
- 9h30-10h30 Exposé oral sur la « Conciliation des temps : état des débats »**
- 10h30-11h15 Extraits du DVD Timetis**
- 11h15-11h30 Pause***
- 11h30-12h45 Exercice à l'usage des acteurs de la conciliation**
- 12h45-14h00 Pause déjeuner***
- 14h00-14h30 Exposé oral et réactions des stagiaires sur « l'articulation des temps dans le commerce »**
- 14h30-15h00 Exposé oral et réactions des stagiaires sur « le Bureau des Temps de la ville de Paris »**
- 15h00-15h30 Exposé oral et réactions des stagiaires sur « l'espace pimprenelle de la RATP »**
- 15h30-15h45 Pause***
- 15h45-17h00 Exercice sur les actions à mettre en œuvre en matière de conciliation des temps et d'égalité professionnelle**
- 17h00-17h30 La fin du stage**

III. Supports PowerPoint « Conciliation des temps : état des débats »

IV. Récapitulatifs de la législation française et des mesures européennes en matière d'égalité professionnelle

Les grandes étapes de la législation française en faveur de l'égalité des femmes et des hommes au travail

Références	Thèmes	Principaux éléments
Loi du 22 décembre 1972 article L. 140-2 du code du travail transposition de la directive 75/117/CEE	Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail d'une valeur égale, l'égalité de rémunération, de traitement et autres avantages en nature comme en espèce, entre les hommes et les femmes
Loi du 13 juillet 1983 article L. 123-1 du code du travail Loi n°83-635 dite loi Roudy	Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Nul ne peut : <ul style="list-style-type: none"> - mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché, - refuser d'embaucher une personne, prononcer sa mutation, en considération du sexe ou de la situation de famille - prendre en considération le sexe dans des mesures relatives à la formation, la qualification, la promotion
Loi du 9 mai 2001 Différents articles du code du travail sont modifiés Loi n°2001-397 dite Génisson	Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Renforcement de la loi Roudy précédente sur des éléments tels que : l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise à partir du rapport sur la situation comparée,
Loi du 16 novembre 2001 Article L. 122-45 Loi n° 2001-1066 en transposition de la directive 97/80/CEE	Régime de la preuve en cas de discrimination	En cas de discrimination, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Et il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Les grandes étapes de la lutte européenne en faveur de l'égalité des femmes et des hommes au travail

Références	Thèmes	Principaux éléments
Directive 75/117/CEE du 15 février 1975	Principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Article 1 : principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale ; - Article 2 : système de classification basé sur des critères communs aux travailleurs et travailleuses ; - Article 3 : lutte contre toutes mesures de discriminations sur les salaires dans les conventions collectives, les barèmes, les accords d'entreprises ou les contrats de travail individuel - Article 9 : informations des salariés sur la directive
Directive 76/207/CEE du 9 février 1976	Principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Article 1 : principe d'égalité des hommes et des femmes s'agissant de l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et concernant les conditions de travail ; - Article 2 : lutte contre toutes formes de discriminations directes et indirectes ; - Article 3 : lutte contre toutes mesures de discriminations dans les conditions d'accès à l'emploi, les critères de sélection à l'emploi ou aux postes, les conditions de licenciement quel que soit le secteur ou la branche et quel que soit le niveau hiérarchique, dans les conventions collectives, les contrats de travail, les règlements intérieurs et les statuts professionnels ; - Article 9 : informations des salariés sur la directive
Décision de la Commission 82/43/CEE du 9 décembre 1981	Création d'un comité consultatif pour l'égalité des chances hommes/femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Article 2 : le comité a pour tâche : d'assister la commission dans l'élaboration et la mise en œuvre de sa politique de promotion de l'égalité des chances et d'assurer les échanges d'expériences et d'action dans la communauté ; - Article 3 : le comité est composé de 20 membres, deux représentants par Etat pour un mandat de 3 ans renouvelable ; - Article 6 : la présidence du comité est élue pour 1 an à la majorité des 2/3
Directive 97/80/CEE du 15 décembre 1997	Charge de la preuve dans le cadre de discriminations fondées sur le genre	<ul style="list-style-type: none"> - Article 1 : la directive vise à rendre plus efficaces les directives de 1975 et 1976 ; - Article 2 : définition de la discrimination indirecte, comme d'une pratique ou d'un critère apparemment neutre mais qui affecte une population plus élevée de personnes d'un sexe ; - Article 4 : la personne discriminée porte les faits discriminatoires devant une juridiction et c'est à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.
Traité d'Amsterdam 1997	Traité instituant la Communauté européenne	<ul style="list-style-type: none"> - Article 2 : la Communauté se donne pour mission de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté un développement des activités économiques, un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, l'égalité entre les hommes et les femmes... ; - Article 3 : pour toutes les actions qu'elle engage, la Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ; - Article 13 : le Conseil peut prendre des mesures en faveur de la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe, l'origine, les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ; - Article 141 : les Etats membres doivent veiller à l'application du principe d'égalité des rémunérations.

V. Mode d'emploi de la CGT sur l'ANI du 1^{er} mars 2004