

PSA Peugeot Citroën

Historique et contexte de mise en œuvre

Quelle problématique a amené l'entreprise à mettre en œuvre cette pratique ?

L'industrie automobile était, traditionnellement, une industrie masculine. Or l'entreprise et son environnement évoluent. Depuis les années 80, le taux d'activité des femmes est passé de 50% à 62% au plan national. Parallèlement aux évolutions du marché du travail, l'amélioration constante des conditions de travail dans le groupe PSA PEUGEOT CITROËN a permis de développer l'emploi féminin, au moyen notamment de solutions ergonomiques. Par ailleurs, des initiatives ont déjà été mises en œuvre dans certains établissements du groupe, pour féminiser l'emploi ou certaines filières professionnelles et développer des partenariats avec le système éducatif. Ces opérations représentaient de bonnes pratiques qu'il convenait de généraliser dans l'entreprise. Autant de raisons qui ont amenés le groupe à encourager ce mouvement, dans une démarche fondée sur le dialogue social. La mixité professionnelle constitue une source de complémentarité, d'équilibre social et humain et d'efficacité économique.

Date de mise en œuvre

A quelle date cette pratique a-t-elle été mise en œuvre ?

Cette démarche s'est concrétisée au niveau du groupe par la signature le 4 novembre 2003, avec l'ensemble des organisations syndicales, d'un accord sur le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle s'est poursuivie en 2004 avec la signature, le 8 septembre, d'un accord sur la diversité et la cohésion sociale, qui comprend des mesures pragmatiques pour faciliter l'intégration, la compréhension et la gestion des différences dans l'entreprise. Des accords relatifs à l'égalité de traitement ont également été signés en Espagne et en Argentine.

Cible

A qui s'adresse cette pratique ?

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés de Peugeot Citroën Automobiles.

Objectifs

Quels sont les objectifs du dispositif/ des mesures mises en œuvre ? Des objectifs qualitatifs et quantitatifs ont-ils été définis ?

Sur la base d'un rapport détaillé qui fait apparaître une évolution de la féminisation de l'emploi dans l'entreprise, l'accord prévoit :

- de renforcer la politique de féminisation des recrutements avec, comme objectif, de recruter pour chaque filière professionnelle, une proportion de femmes équivalente à celle des candidatures reçues, reflétant elle-même, celle des filières de formation nationales ;

- de garantir des niveaux de salaires équivalents et de favoriser des parcours professionnels identiques entre les hommes et les femmes ; notamment par une répartition des promotions reflétant celle des femmes et des hommes de la population d'origine et l'augmentation du taux de féminisation de l'emploi au sein des filières les plus évolutives ;
- d'accompagner la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des structures de vie professionnelle et la formation.

Conclu pour une durée de trois ans, l'accord prévoit un suivi des progrès réalisés tant au niveau de l'entreprise que de chaque établissement.

Description

En quoi consiste cette pratique ? Quels dispositifs ont été mis en œuvre ?

Un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et sur les actions engagées pour développer l'emploi féminin est réalisé au sein de chaque établissement et au niveau de l'entreprise.

Présenté aux partenaires sociaux, ce document consolide, au-delà des obligations légales, l'ensemble des indicateurs quantitatifs suivis dans le cadre de l'accord (féminisation des recrutements, évolution professionnelle des femmes, répartition des rémunérations, amélioration des conditions de travail, accès à la formation, évolutions de l'organisation du travail) et rend compte de l'ensemble des actions qualitatives et des initiatives menées en faveur de l'emploi féminin et de l'égalité professionnelle. Il sert de référence pour mesurer les progrès réalisés et pour établir des plans d'action ou analyser les difficultés éventuelles rencontrées.

De plus, afin d'apporter ou de compléter toutes les suggestions utiles concourant à la féminisation des postes et à l'égalité professionnelle, 35 correspondantes féminisation ont été nommées au sein des différentes directions du groupe. Ces relais permettent un échange d'expérience sur les actions engagées et sur les conditions de leur réussite.

Moyens

Quels ont été les moyens alloués à la mise en œuvre de ce dispositif/ ces mesures ? Quel est le niveau de déploiement du dispositif ?

Une commission de suivi de l'accord, composée de trois représentants par organisation syndicale signataire de l'accord, s'assure de la bonne application de l'accord. Une commission égalité femmes/hommes existe au sein de chaque établissement et se réunit au moins deux fois par an.

De plus, l'entreprise a engagé une action d'étude et de recherche, sur la période d'application de l'accord, consacrée au développement de l'emploi féminin et plus particulièrement à l'évolution de carrière des femmes. Cette recherche est organisée dans le cadre d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE).

Leadership

A quel niveau (management), la mise en œuvre de ce dispositif/ ces mesures a-t-elle été décidée ? Comment le management a-t-il été impliqué ?

La signature d'un tel accord témoigne de l'engagement de tous les partenaires. Sa mise en œuvre est effective dans l'ensemble des directions de l'entreprise et à tous les niveaux de la ligne hiérarchique.