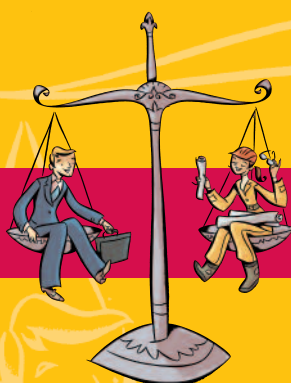


Les conditions de travail

15



De quoi s'agit-il ?

Initier une démarche d'égalité professionnelle nécessite de réinterroger les conditions de travail :

- pour créer les conditions d'accès des femmes dans des secteurs d'activité (industrie, bâtiment, ...) et des métiers "traditionnellement masculins",
- pour améliorer la qualité des emplois dans les secteurs et métiers très féminisés où la question de la pénibilité se pose en termes physique (tâches répétitives pouvant générer des troubles musculo-squelettiques par exemple) et psychique (pour des fonctions d'accueil avec les clients, ...).



Les conditions contraignantes de travail auxquelles sont confrontées les femmes, mais aussi les hommes, peuvent être d'ordre physique et visent :

- le poste de travail (ergonomie du poste, exposition à des risques industriels, portage de charges lourdes, travaux répétitifs sous cadence,...),
- l'aménagement des locaux (vestiaires, postes de travail, sanitaires, ...).

Selon leur secteur d'activité, les entreprises auront à s'interroger sur les priorités à définir afin d'améliorer les conditions de travail dont vont bénéficier tant les femmes que les hommes.

Les entreprises devront s'interroger aussi sur les possibles discriminations volontaires et involontaires que certaines organisations de travail peuvent engendrer.



Les conditions de travail

Mars 2009

En mettant en place une démarche d'égalité professionnelle et de mixité avec un focus sur les conditions de travail, les entreprises pourront y trouver un intérêt en terme :

• de performance

- meilleure organisation des processus de production,
- meilleure ambiance de travail qui motive les salariés,
- meilleure cohésion au sein des équipes de travail.

• d'hygiène et de sécurité du travail

- diminution du nombre d'accidents,
- prise en compte des enjeux de pénibilité,
- meilleure prise en compte des règles de sécurité.

Stratégie d'action des entreprises

Les entreprises qui souhaitent améliorer les conditions de travail de leurs salariés devront définir :

- une phase de diagnostic,
- une phase de mise en œuvre, avec des moyens d'action.

Phase de diagnostic

État des lieux des conditions de travail

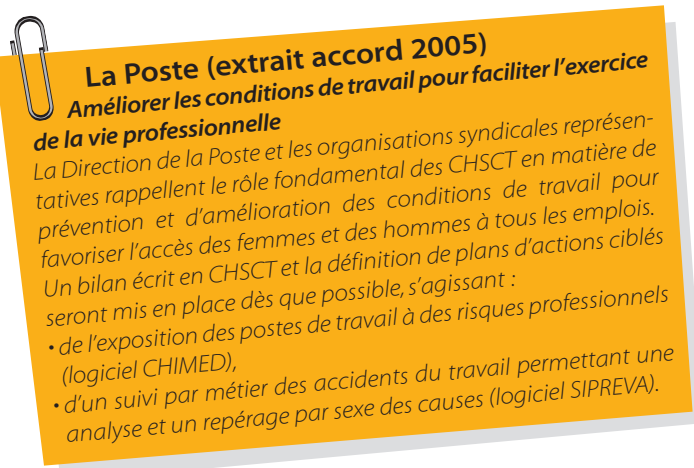
Cet état des lieux pourra porter sur les locaux, les infrastructures et sur l'organisation du travail. Il peut s'appuyer sur une étude des postes de travail pour lesquels les aménagements sont nécessaires en vue de la mixité. À partir des statistiques d'absentéisme, des maladies professionnelles ou des accidents du travail établis de manière sexuée, l'entreprise pourra identifier des organisations du travail difficiles.

Mobilisation des acteurs internes et externes

Différents outils et acteurs peuvent être mobilisés :

En interne

- document unique relatif à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, codifié par le décret du 5 novembre 2001,
- médecine du travail et les CHSCT (Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Ces derniers peuvent mener des études concernant un aménagement des postes de travail.



En externe, les entreprises peuvent aussi s'appuyer sur l'État, les CRAM, les Aract, les fédérations professionnelles... (cf. chapitre sur les moyens financiers et d'expertise en page 4).

Phase de mise en œuvre

Respect des obligations légales

Les entreprises devront s'assurer du respect des obligations légales qui concernent l'ensemble des salariés en matière de conditions de travail, et les femmes de manière plus spécifique.

CADRE LÉGAL QUI VISE LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES

Ces règles concernent :

- la protection de la femme enceinte :
 - affectation temporaire à un autre emploi, si l'état de santé médicalement constaté l'exige,
 - affectation à un poste de jour pendant la durée de la grossesse pour les femmes qui travaillent de nuit,
 - affectation dans un autre emploi si le poste actuel l'expose à des risques déterminés par voie réglementaire,
 - aménagement temporaire du poste de travail.
- l'adaptation des lieux de travail à la présence des femmes :
 - vestiaires et sanitaires séparés pour les travailleurs masculins et féminins dans les établissements employant un personnel mixte.

Démarches volontaristes des entreprises

L'amélioration des conditions de travail due à la promotion de la mixité dans l'entreprise a un effet positif tant pour les femmes que pour les hommes.



SNCF

(Extrait de la revue interne "Prospective, Revue de l'Institut des Métiers de la SNCF, 2008").

"Pour beaucoup, la pénibilité du travail reste perçue comme un problème féminin : or les hommes n'ont pas plus que les femmes à subir la fatigue, la désorganisation de la vie de famille et les problèmes de garde d'enfants, et toutes les questions que l'on se pose pour la femme doivent se poser également pour l'homme. Dans les ateliers où une réflexion sur l'ergonomie des postes de travail avait été menée, on a naturellement observé une plus grande proportion de femmes, et cette modernisation de l'outil de production profite au final à tout le monde."

Dispositifs d'amélioration des conditions de travail

Ces dispositifs peuvent concerner :

- l'adaptation et l'ergonomie du poste de travail,
- l'adaptation des tenues vestimentaires et des équipements de protection aux femmes,
- les conditions de déplacement entre les sites,
- l'aménagement et la diminution des horaires de travail pendant la grossesse.

Les entreprises peuvent aussi repenser les processus de production :

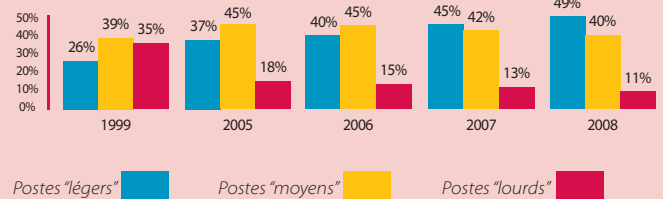
- intégration dans les cahiers des charges des nouvelles machines et installation d'une composante ergonomique, en vue de permettre leur utilisation par du personnel aussi bien féminin que masculin,
- réflexion sur la définition des postes qui posent un problème aussi bien pour les femmes que pour l'ensemble des salariés, notamment seniors ou qui auraient un handicap.

PSA PEUGEOT CITROËN

Depuis 1999, PSA Peugeot Citroën s'est engagé dans une démarche volontariste d'amélioration de l'ergonomie des postes de travail pour l'ensemble de ses salariés, et qui constitue un facteur favorable à la féminisation de l'emploi.

Il s'agit pour le groupe de créer des postes de travail avec une pénibilité physique réduite (postes dits légers en termes de dépense énergétique).

- Les postes de travail évalués "légers" sont passés de 26% en 1999 à 49% en 2008.
- Les postes dits "lourds", (qui peuvent difficilement être tenus par le personnel féminin), sont passés dans la même période de 35% en 1999 à 11% en 2008.



Michelin (extrait accord 2005)

Dans les établissements qui recrutent, des études visant plus particulièrement à améliorer l'ergonomie des postes qui ne sont pas ou peu adaptés aux personnels féminins mais pour lesquels des demandes existent, seront réalisés et les actions nécessaires à l'amélioration seront mises en œuvre.

Le cahier des charges de conception des nouvelles machines intégrera une composante ergonomique en vue de permettre leur utilisation par du personnel tant féminin que masculin.

SNCF (extrait accord 2006)

Agir sur les conditions de travail pour accompagner la mixité

Les signataires s'accordent à considérer que les conditions d'exercice des métiers doivent prendre en compte les engagements de mixité. L'évolution de la mécanisation et des matériels (poste d'aiguillage, attelage automatique des rames automotrices, mécanisation dans les ateliers, modernisation de l'outillage, ...) a apporté des améliorations dans les conditions de travail profitant aux hommes comme aux femmes. De même, des évolutions positives ont pu être enregistrées progressivement dans l'aménagement adapté à la mixité des locaux sociaux (sanitaires, vestiaires, ...) des entités ayant intégré des femmes, notamment au commercial. Les efforts doivent être poursuivis pour produire leurs effets dans les établissements où les femmes sont encore faiblement représentées. Des améliorations ont également été apportées aux tenues professionnelles conduisant à un meilleur confort ainsi qu'aux Équipements de Protection Individuels pour tenir compte des différences morphologiques et devront se poursuivre. Ainsi, toutes les innovations ou recherches de mécanisation permettant une diminution de la contrainte physique doivent être étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes. Sur l'ensemble de ces sujets, les CHSCT sont force de proposition dans le cadre de leurs prérogatives légales sur le travail des femmes.



Affectation de moyens financiers et recours à des compétences extérieures

Mener à bien des actions d'amélioration des conditions de travail nécessite d'investir à la fois :

- du temps,
- des moyens financiers,
- et une expertise sur ces sujets.

Des entreprises qui voudraient recruter des femmes dans les équipes d'hommes devront adapter leurs installations sanitaires et les vestiaires.

C'est la raison pour laquelle, pour les entreprises et notamment les PME qui hésiteraient à s'engager dans une telle démarche, différents dispositifs de soutien technique et financier ont été imaginés :

Soutien technique

Les entreprises peuvent bénéficier de l'intervention des ANACT/ARACT pour établir un "diagnostic court" permettant d'analyser les situations de travail. Ce diagnostic est gratuit sur un format de 5 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Le réseau ANACT/ARACT peut aussi accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de leurs actions.

D'autres acteurs peuvent intervenir comme les CRAM, la branche professionnelle...



Soutien financier

Les entreprises peuvent bénéficier d'un soutien :

- des pouvoirs publics. L'entreprise peut bénéficier d'aides financières à l' hauteur de 50% du coût total pour l'aménagement des postes de travail dans le cadre de leur politique de mixité (cf. fiche 7),
- des CRAM, qui peuvent financer des contrats de prévention (entreprises de moins de 200 salariés),
- d'autres organismes tels que l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées), les DRIRE (Délégations Régionales de l'Industrie et de la Recherche), les conseils régionaux,
- des branches professionnelles (bâtiment, ...).

Moyens financiers internes

Dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle, l'entreprise peut décider d'affecter des moyens financiers spécifiques.

Blédina (extrait accord 2007)
Adaptation des conditions de travail
Une sensibilisation des équipes techniques sera réalisée pour intégrer systématiquement le volet ergonomique dans les politiques d'investissement : une enveloppe centrale de 100K euros est créée afin d'aménager certains postes très masculinisés pour favoriser l'accès des femmes...

Indicateurs de suivi prévus dans le cadre du RSC

Conditions de travail, données générales par sexe :

- Répartition par poste de travail selon :
 - L'exposition à des risques professionnels,
 - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.