

A S S E M B L É E N A T I O N A L E

X I I I ^e L É G I S L A T U R E

Compte rendu

Délégation aux droits des femmes et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

- Audition de Mmes Catherine Pierrelee-Chadoutaud, chargée de mission diversité – Unité services et logistique Est chez ERDF-GRDF et Sylvie Lahellec, chargée de mission nationale chez ERDF-GRDF..... 2

Mercredi

6 avril 2011

Séance de 14 heures

Compte rendu n° 21

SESSION ORDINAIRE DE 2010-2011

**Présidence
de Mme Catherine
Coutelle, puis de
Mme Marie-Jo
Zimmermann,
*Présidente***



La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a procédé à l'audition de Mmes Catherine Pierrelee-Chadoutaud, chargée de mission diversité – Unité services et logistique Est chez ERDF-GRDF et Sylvie Lahellec, chargée de mission nationale chez ERDF-GRDF.

La séance est ouverte à quatorze heures.

Mme Catherine Coutelle. Nous vous souhaitons la bienvenue. Notre présidente, Mme Zimmermann, nous rejoindra dans quelques instants.

La Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale procède à de nombreuses auditions afin de dresser un bilan de la situation en matière d'égalité professionnelle. C'est à ce titre que nous vous avons invitées à nous présenter la situation chez ERDF-GRDF.

La politique de l'entreprise a-t-elle évolué depuis l'instauration du rapport de situation comparée ? A-t-elle réussi à résorber les différences de salaires ?

Quel est votre sentiment général sur la situation en matière d'égalité professionnelle ? Force est de constater que les six lois votées depuis 1983 dans ce domaine ne sont pas efficaces. Êtes-vous favorables au fait de sanctionner les entreprises qui ne respectent pas la loi ?

Enfin, pouvez-vous nous expliquer pourquoi deux femmes, et non deux hommes, ont répondu à notre invitation ?

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud, chargée de mission diversité – Unité services et logistique Est chez ERDF-GRDF. C'est sans doute parce que nous sommes les meilleures...

Mme Sylvie Lahellec, chargée de mission nationale chez ERDF-GRDF. Le poste que j'occupe relève de la direction des ressources humaines de ERDF – Électricité réseau de distribution France – ; quant à ma collègue, elle occupe la fonction de coordinateur régional en matière d'égalité professionnelle dans la région Est. Il se trouve que je suis une femme, mais sur huit coordinateurs régionaux, trois sont des hommes, et cette mixité est très appréciable.

Je commencerai par vous présenter l'action de l'entreprise sur le plan national. ERDF, filiale du groupe EDF, a été créée le 1^{er} janvier 2008 et elle est depuis un an présidée par une femme, Michèle Bellon – ce qui est assez rare dans le secteur des énergéticiens.

ERDF représente 34 000 salariés sur les 64 000 que compte EDF France. Le groupe EDF SA dans son ensemble, si l'on compte les filiales internationales, emploie 140 000 salariés.

Dès la création de la filiale ERDF, en septembre 2008, nous nous sommes engagés dans un cycle de négociations avec les organisations syndicales dans le but de signer un accord relatif à l'égalité professionnelle – ce qu'elles ont toutes fait. Par ailleurs, ERDF, comme l'ensemble du groupe EDF SA, respecte les accords de branche du secteur des

énergéticiens et des industries électriques et gazières. Tous ces éléments sécurisent les négociations sociales à tous les niveaux, en particulier celles relatives aux problématiques d'égalité professionnelle.

Le principal enjeu de cet accord concerne l'évolution durable des mentalités. Les stéréotypes sont bien ancrés dans les entreprises, particulièrement dans une entreprise comme la nôtre car lors de sa création, le réseau de distribution a conservé le cœur de métier, à savoir les aspects techniques et les interventions sur le réseau, et confié les plateaux clientèles, majoritairement féminins, au commercialisateur, ce qui a fait passer brutalement le pourcentage de femmes dans l'entreprise de 22 % à 15 %.

L'évolution durable des mentalités concerne non seulement les managers et les personnels de l'entreprise mais également les membres des organisations syndicales, qui doivent aussi s'efforcer d'être exemplaires. Car si les femmes participent activement aux négociations dans les domaines de l'égalité professionnelle ou des handicaps, elles sont en revanche très peu présentes lorsqu'il s'agit de toutes les autres problématiques. C'est la raison pour laquelle nous avons inscrit dans l'accord l'objectif de mixité des délégations.

L'accord porte également sur la mixité de l'emploi. Nous essayons d'attirer les jeunes filles vers les métiers techniques car nous rencontrons des problèmes de *sourcing* dus à la pauvreté du vivier de jeunes femmes qui s'orientent vers des diplômes à dominante technique. Le nombre de jeunes femmes ingénieurs – puisqu'il est avéré que les filles réussissent mieux leurs études – nous permettra d'embaucher suffisamment de jeunes femmes cadres, mais nous aurons plus de mal à trouver des techniciennes car seulement 1 % de femmes choisissent un baccalauréat professionnel en électrotechnique. Nous souhaitons créer des partenariats avec l'éducation nationale, mais pour cela il nous faut faire évoluer les mentalités.

Nous devons par ailleurs agir sur les parcours. Dans notre entreprise, une femme recrutée à un poste d'exécution, dans le tertiaire comme dans le technique, a plus de chances d'obtenir un poste de maîtrise qu'un homme ; en revanche, une femme recrutée sur un poste de maîtrise a moins de chances de devenir cadre qu'un homme. Cette différence tient à l'exigence de mobilité géographique liée aux postes de cadre et que les femmes, pour des raisons familiales, ont plus de mal à accepter. Par ailleurs, les postes de cadre s'accompagnent souvent de formations promotionnelles qui imposent de passer une semaine par mois loin de son domicile, ce qui n'est pas forcément facile pour les femmes. À cela s'ajoute la maternité, qui ralentit inéluctablement la carrière des femmes, même si cela ne se traduit pas dans leur salaire. Les femmes demeurent responsables de leur famille, même si la participation des hommes aux travaux ménagers a augmenté de huit minutes depuis trente ans...

L'accession des femmes au collège cadre est un élément que nous surveillons étroitement et nous insistons auprès des managers pour qu'ils détectent les femmes dont le potentiel leur permettra d'assumer une fonction de cadre.

Il existe un deuxième plafond de verre chez les cadres supérieurs et les cadres dirigeants. Bien qu'une femme se trouve à la tête de l'entreprise et que quatre femmes aient intégré le comité exécutif, les femmes cadres dirigeants ne représentent que 8,4 % de nos effectifs – mais elles n'étaient que 5,7 % en 2008, ce qui témoigne d'une certaine progression. Quant au conseil de surveillance, il ne compte que deux femmes sur quinze membres – nous sommes encore loin des 20 % auxquels la loi nous obligera dans trois ans...

Mme la Présidente Marie-Jo Zimmermann. Les sénateurs vont plus loin puisqu'ils souhaitent supprimer les jetons de présence lorsque ce quota ne sera pas atteint !

Mme Sylvie Lahellec. L'un des points les plus importants de l'accord est naturellement l'égalité salariale. En ce qui concerne la rémunération principale, nous avons globalement réussi à atteindre l'égalité, avec une légère infériorité pour les hommes.

Nous nous efforçons de parvenir à cette égalité non seulement sur un plan global mais pour chaque niveau de responsabilités. Dans notre entreprise, plusieurs critères interviennent dans l'augmentation des rémunérations : l'avancement, qui récompense le travail fourni, l'ancienneté, qui s'applique à tous, enfin les promotions. Mais dans la mesure où le recrutement des femmes cadres date des années 1980 et que celui des techniciennes est encore plus récent, les salaires d'une certaine catégorie de femmes présentent un léger écart négatif.

Cela dit, le groupe EDF menait déjà, trois ou quatre ans avant la création de la filiale ERDF, une politique visant à effacer les écarts de rémunération par le biais de quotas d'avancement réservés aux femmes.

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Grâce à ces quotas, l'entreprise était parvenue à l'égalité.

Mme Sylvie Lahellec. Ce système a été abandonné, mais nous restons vigilants et nous évaluons chaque année le pourcentage d'avancement des hommes et des femmes, notamment de celles qui ont bénéficié d'un congé de maternité, car nous ne souhaitons pas recourir à nouveau aux quotas.

Il existe au sein de l'entreprise ERDF une autre forme de rémunération liée à la performance des cadres, et celle-ci enregistre un très léger écart au détriment des femmes - elle représente 8,5 % des salaires des femmes, contre 9 % pour les hommes. Il faut noter que les femmes managers qui travaillent à temps partiel se voient infliger la double peine car pour elles ce pourcentage est moins important sous prétexte qu'elles ne sont pas présentes cinq jours sur cinq – ce qui ne se justifie pas puisque leur rémunération de base est déjà moins importante.

L'égalité salariale est un travail de longue haleine et nous ne devons pas relâcher nos efforts. Le rapport de situation comparée est un outil intéressant car il nous permet de dresser chaque année un état des lieux, qui s'ajoute à différents tableaux de bord qui nous permettent, le cas échéant, de tirer la sonnette d'alarme.

L'accord porte enfin sur l'accès à la formation, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la parentalité. En janvier 2008, l'entreprise comptait 15 % de femmes. Trois ans après la signature du premier accord, elle en compte 17 %. Cette progression peut sembler modeste, mais nous surveillons étroitement le taux de recrutement de femmes. Celui-ci atteignait 24 % l'année qui a suivi la signature de l'accord ; il se situe actuellement aux alentours de 20 %, mais il atteint 34 % pour les cadres et 28 % pour les femmes à haut potentiel, qui sont destinées à occuper des postes de direction.

Mme la Présidente Marie-Jo Zimmermann. Si elle ne s'était pas engagée à établir chaque année le rapport de situation comparée, ERDF aurait-elle mené la même politique en faveur des femmes ?

Mme Sylvie Lahellec. Il nous est difficile de le dire car le rapport de situation comparée existe dans le groupe EDF depuis un certain nombre d'années et il est vraiment passé dans les mœurs de l'entreprise. Ce qui a changé, c'est que nous pouvons aujourd'hui nous appuyer sur les institutions représentatives du personnel, les comités d'établissement et le comité central.

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Le rapport de situation comparée que nous présentons chaque année est établi au plus près du terrain. Par ailleurs, dès lors qu'une équipe manageriale est sensibilisée à la problématique de l'égalité professionnelle, tous les partenaires et les membres de l'équipe sont attentifs aux progrès obtenus en ce sens.

En outre, conformément à l'accord signé par l'entreprise, nous rencontrons chaque semestre en région les partenaires sociaux pour effectuer le suivi de notre plan d'action et nous rendons compte des avancées. Quant au rapport de situation comparée, il nous permet de structurer les informations et de juger les actions que nous avons engagées.

Par ailleurs, il existe au sein de chaque comité d'établissement une commission relative à l'égalité professionnelle, dont la mission est de vérifier si l'égalité professionnelle est respectée.

Nous nous étions fixé pour objectif de réduire les inégalités salariales avant le 31 décembre 2010. Nous avons fait un gros effort pour identifier les inégalités et les résorber. Dans la région Est, où l'entreprise emploie 4 000 personnes, il n'existait que très peu d'écart salariaux.

L'inégalité entre les hommes et les femmes touche également la formation, ce qui s'explique par la moins grande disponibilité des femmes. C'est à l'équipe de direction qu'il appartient de mettre en place des formations au plus près du terrain. Le passage d'un poste de maîtrise à un poste de cadre est un pas important dans une entreprise comme la nôtre, tout comme le passage de l'exécution à la maîtrise.

Mme Catherine Coutelle. Dans votre entreprise, les cadres sont-ils rémunérés au forfait ? Je considère pour ma part que le forfait cadre est une forme de discrimination indirecte car le cadre, n'ayant pas d'horaires fixes, est en quelque sorte à la disposition de l'entreprise. D'ailleurs de nombreuses femmes s'interdisent d'accepter un poste de cadre...

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. La rémunération au forfait est laissée au choix des cadres. Chez EDF, les cadres ont des horaires, mais il appartient à l'équipe de direction de se montrer exemplaire en la matière. Cela dit, le forfait cadre présente des avantages, notamment celui de permettre à l'employé de commencer sa journée de travail très tôt le matin et de rentrer chez lui en milieu d'après-midi.

Mme Catherine Coutelle. Les hommes utilisent-ils cette possibilité ?

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Oui, mais ils le disent moins...

Dans l'entreprise, les congés de parentalité intéressent tout autant les cadres que les agents d'exécution et de maîtrise.

Un exemple éloquent en matière d'horaires de travail : un directeur de région décide de ne plus fixer de réunion au-delà de 19 heures ; sa décision est actée par le comité de

direction ; le lendemain matin, une réunion est programmée à 19 heures 30. Quelle exemplarité !

Mme Catherine Coutelle. Pourquoi, en France, les réunions ne sont-elles pas programmées avant 17 heures et comptabilisées sur le temps de travail ? Est-ce vraiment une question de mentalité ?

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Cela correspond en effet à la culture française.

Mme Catherine Coutelle. Dans certains pays, celui qui travaille au-delà de 17 heures est perçu comme un mauvais cadre. En France, c'est l'inverse, et nombreux sont ceux qui travaillent jusqu'à 19 heures. Lorsqu'ils arrivent chez eux, à 20 heures, les enfants sont lavés et prêts à se coucher. Leur père n'a plus qu'à jouer avec eux, à leur raconter une histoire avant de les mettre au lit. Il peut ensuite boire un whisky et regarder le football à la télévision... Je ne caricature pas ! Des études ont montré que si les Parisiens supportent si bien les embouteillages, c'est qu'ils permettent aux hommes d'être tranquillement assis dans leur voiture pendant que les choses avancent à la maison... J'ai rencontré des cadres qui ont été délocalisés en province : certains sont traumatisés par le peu de temps qu'ils passent dans les transports !

Mme Sylvie Lahellec. La culture de la longue journée et de la présence sur le poste de travail est bien française et n'est pas spécifique à notre entreprise.

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Certains de nos collègues l'expliquent par une habitude prise dans les classes préparatoires, où la charge de travail est telle que les jeunes travaillent sans s'arrêter et n'apprennent pas à gérer leur temps. Je tenais à vous citer l'exemple de ce directeur de région qui a pris la décision de quitter son poste de travail à 18 heures 30 en semaine et à 17 heures le vendredi : toutes les équipes de travail ont adopté son comportement. Voilà cette fois l'exemplarité !

Mme la Présidente Marie-Jo Zimmermann. Catherine Coutelle a raison : prolonger la journée de travail et organiser des réunions en fin de journée permet à un certain nombre d'hommes d'éviter les tâches ménagères... Le directeur des ressources humaines d'une entreprise de sidérurgie lorraine – qui a été formé dans une entreprise américaine, où l'efficacité d'une personne n'est pas jugée à ses heures de présence – a décidé de programmer les réunions de service le matin à 8 heures. Depuis, les personnels terminent leur journée à 17 heures.

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. L'unité de la région Est compte 50 femmes sur 300 cadres et elle est dirigée par une femme. Nous avons créé un réseau de femmes cadres afin d'étudier certains sujets comme le temps de travail : il ressort de nos travaux que la grande difficulté à mettre en place l'égalité professionnelle vient des femmes elles-mêmes.

Nos travaux sur le thème de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont abouti à la rédaction d'une note politique contenant des engagements et des objectifs. Pour ne pas ajouter à la cohorte des objectifs que nous présentons à notre manager, nous avons décidé de ne pas officialiser ce plan, préférant le mettre en pratique pendant un an avant de demander à l'unité régionale de lancer certaines actions.

Cette démarche novatrice démontre la volonté des femmes de faire évoluer les mentalités au sein de l'entreprise. Cela commence par notre directrice, qui s'interdit de fixer les réunions après 17 heures et oblige ses collaborateurs à commencer à 9 heures 30. Il appartient aux femmes de soulever le plafond de verre et de montrer leurs qualités, qui sont différentes de celles des hommes, et de faire admettre qu'en effet, à 17 heures, il y a peut-être mieux à faire que faire semblant de travailler ! L'exemplarité fonctionne très bien : je vous garantis que si le patron joue au golf et va à la messe, il ne faut pas six mois pour que le comité de direction fasse de même...

Mme Sylvie Lahellec. Le 8 mars, à l'occasion de la Journée des droits de la femme, nous avons demandé à chaque direction régionale de désigner deux femmes représentatives de notre métier. Nous les avons interrogées sur les difficultés rencontrées au cours de leur formation et les raisons pour lesquelles elles avaient choisi un métier technique. La réalité est qu'il leur a fallu faire preuve d'une incroyable énergie pour entrer dans ces métiers, y compris à des postes d'exécution. Certaines nous ont dit avoir été dissuadées de passer un bac professionnel, un BEP ou un CAP d'électricien, et celles qui se sont adressées au pôle emploi pour exercer ce type de métier ont été rejetées en tant que femmes ! C'est en consultant internet qu'elles ont pris connaissance de nos offres d'emploi. Elles ont postulé et nous les avons recrutées. Il est nécessaire de faire évoluer les mentalités.

Mme Colette Langlade. Si nous voulons que les jeunes filles accèdent à des diplômes dans les domaines technique, artisanal et industriel, il faut informer les parents de l'existence des formations correspondantes.

Les informations nécessaires à l'élaboration du plan de situation comparée sont-elles mises à jour au niveau départemental ou au niveau régional ? Les fichiers sont-ils toujours bien renseignés ?

M. Jean-Luc Pérat. Il faut orienter la stratégie de l'éducation nationale. Pour cela, les conseils généraux devraient organiser des rencontres pour sensibiliser les chefs d'établissement et les personnes chargées de l'orientation.

Il faut aider les femmes qui élèvent des enfants à retrouver leur place dans l'entreprise. Comment les y aider ?

Mme la Présidente Marie-Jo Zimmermann. Et comment donner à la jeune génération l'envie de se battre ? Les jeunes femmes, aujourd'hui, sont tellement heureuses d'avoir un poste qu'elles n'osent pas demander plus.

Mme Catherine Coutelle. Si le RSC semble être un outil efficace, j'ai entendu dire que les accords de branche étaient parfois vides sur la question de l'égalité professionnelle. Celui dont dépend ERDF vous a-t-il permis d'avancer ?

On sait par ailleurs qu'en matière d'égalité professionnelle, ce qui freine les femmes c'est la gestion du temps et le partage des tâches. Pour leur permettre de suivre une formation professionnelle loin de leur domicile, votre entreprise est-elle prête à envisager de donner au père un congé parental ?

Enfin, la mobilité, qui oblige les cadres à changer de poste tous les trois ans, provoque des divorces et incite les femmes à interrompre leur carrière. C'est la raison pour laquelle certaines banques et GDF ont abandonné cette exigence. Qu'en est-il pour ERDF ?

Mme Sylvie Lahellec. Le rapport de situation comparée est élaboré par les services des ressources humaines avant d'être présenté au comité central d'entreprise ainsi qu'aux comités d'établissement. Il a donc une certaine validité, même s'il n'est pas toujours parfaitement renseigné.

Mme Catherine Pierrelee-Chadoutaud. Nous comparons les résultats du rapport de situation comparée avec ceux du bilan social. Notre système d'information est très au point et nous sommes tout à fait rassurés quant à la solidité des informations.

Pour briser le plafond de verre, il faut recourir au mentorat, ce que nous avons mis en place dans l'entreprise. Il appartient aux femmes qui ont une certaine expérience de montrer l'exemple aux jeunes femmes. Je suis maman de trois enfants, pourtant je ne me suis jamais arrêtée de travailler et j'ai voyagé dans le monde entier avec mon entreprise. Je suis bien placée pour parler de gestion du temps et d'organisation. L'exemplarité, la transmission des informations et le tutorat : voilà les outils qu'il faut mettre en place.

Le fait pour une femme d'avoir un enfant ne remet nullement en cause ses compétences. Lorsqu'une femme est en congé de maternité, nous la tenons régulièrement informée de ce qui se passe dans l'entreprise. Les femmes cadres sont très attentives à ces informations et lorsqu'elles reviennent, elles reprennent le travail sans rencontrer le moindre problème.

Afin de promouvoir leur métier, les techniciennes de l'entreprise, qui font preuve d'un dynamisme débordant, participent à des forums et se rendent dans les lycées. L'orientation à la fin de la troisième est déterminante. Il faut que les parents et les conseillers d'orientation soient informés de l'existence de ces filières dans lesquelles les femmes ont toute leur place, sans qu'elles aient besoin de soulever de lourdes charges. En allant chercher des femmes et des hommes qui ont quitté le système scolaire et souhaitent reprendre des études, par le biais de l'alternance et des contrats de professionnalisation, nous offrons des métiers techniques à des personnes parfois mal orientées.

Ceux qui prônent la mobilité sont généralement des Parisiens, qui ont travaillé dans le VII^e et dans le VIII^e arrondissement... La vraie mobilité consiste à travailler à Paris, puis à Soissons, Toulouse, Limoges, Saint-Dizier et Épinal... Nous sommes revenus sur la mobilité car nous avons considéré que la période de trois ans était trop courte. Les employés de l'entreprise occupent désormais plus longtemps le même emploi pour mener à bien leurs initiatives et en apprécier les résultats. Nous sommes désormais intéressés par la mobilité fonctionnelle, qui consiste par exemple à passer d'un emploi de manager à celui d'expert au sein de la même unité géographique.

Mme Catherine Coutelle. Je vous remercie pour cette rencontre intéressante.

La séance est levée à quatorze heures cinquante.