LE TRIMESTRIEL
DE L'ARACT **HAUTS-DE-FRANCE**
mars 2018

impact

03

586 696 enfants sont nés de mères actives sur près de 799 000 naissances au total (Insee 2015)

Concilier travail et grossesse :

un enjeu pour l'égalité professionnelle et la performance de l'entreprise

Aujourd'hui, en France, la grande majorité des femmes travaille pendant leur grossesse. Elles rencontrent des difficultés à concilier leur état de grossesse et leur activité professionnelle en particulier dans les postes présentant des risques professionnels. Dans certains secteurs, les femmes enceintes sont exposées à des contraintes difficilement tenables pendant la grossesse qui sont autant de situations qu'il faut pouvoir discuter sereinement au sein de son entreprise.

Aract HAUTS-DE-FRANCE

Directrice de publication : Laurence Théry - Réalisation : Delphine Durieux - Rédaction : Inès Brassens, Emeline Carpentier
Aract Hauts-de-France - www.hautsdefrance.aract.fr - Tél : Lille 03 28 38 03 50 - Amiens : 03 22 91 45 10 - Crédit Photo : Aract -
Conception : Caillé Associés Tél : 03 28 36 23 23

Femmes enceintes et travail :

quelles spécificités, quelles mesures mettre en place ? L'exemple de la grande distribution

À la suite de cas de fausse couche survenus sur le lieu de travail dans le secteur de la grande distribution, le réseau Anact-Aract a réalisé **une étude sur la protection des femmes enceintes et de l'enfant à naître.** L'étude est basée sur l'entretien volontaire de 76 salarié.es dans 13 magasins et de leurs médecins du travail respectifs. Elle a été complétée par des échanges avec les représentants des organisations d'employeurs et de salariés, de membres de la Fédération du commerce et distribution (FCD) et d'experts du monde médical. **Il est apparu que les problématiques rencontrées sont pour beaucoup partagées avec la plupart des autres secteurs d' activité.**

Fiche

- E.Leclerc
- Grande distribution : hypermarchés
- 283 (à vérifier salariés
- Wattrelos et Templeuve (59)

Une entreprise impliquée dans l'articulation des temps de vie

L'entreprise E.Leclerc, Wattrelos et Templeuve, est engagée depuis de nombreuses années dans une démarche R.S.E. (Responsabilité Sociale des Entreprises). En perpétuelle innovation sur le volet économique et environnemental, l'entreprise souhaite continuer la réflexion engagée sur le volet social. Elle est en cours de rédaction d'une **« Charte des Temps » s'engageant sur les questions d'articulation entre vie privée et la vie professionnelle et sur les questions de la parentalité.** Dans ce contexte, la direction de l'entreprise a souhaité participer à l'étude du réseau Anact-Aract sur le thème de la grossesse au travail.
Les 2 établissements E. Leclerc de Wattrelos et Templeuve ont organisé avec l'Aract, des entretiens individuels avec trois femmes enceintes ou récemment enceintes, une représentante du personnel, quatre managers et la responsable des ressources humaines
Les médecins du travail de l'entreprise ont également donné leur point de vue de professionnels sur la question de la grossesse dans le secteur de la grande distribution et plus généralement sur le lien travail et femmes enceintes..

Des contraintes de travail parfois difficiles mais un soutien collectif important

L'état des lieux a pointé que le cumul des contraintes physiques, environnementales, organisationnelles ou encore psychologiques peut induire des complications de la grossesse. Les femmes cadres ne sont pas épargnées par ces situations difficiles, notamment par l'extensivité des horaires.
Les absences liées à la grossesse les freinent pour poursuivre une évolution professionnelle satisfaisante dans un contexte de relative concurrence entre salarié.es.
Dans de nombreux entretiens, **le soutien collectif est apparu comme un facteur facilitant la conciliation de la grossesse et de l'activité professionnelle**. Il contribue même à la prise en compte des risques par la femme enceinte « mes collègues m'interdisaient de porter et de monter sur le tabouret ». Si le soutien collectif est un facteur important, il n'est pas le seul. Il faut être vigilant au report de la charge sur les collègues. Pour cela, le soutien bienveillant du manager n'est pas

À retenir

Passer d'une gestion « au cas par cas » à une gestion préventive de l'organisation de la conciliation travail/grossesse.

Orientations prises au niveau direction

Conduite de projet participative en prévention → **Communication interne efficace et pratique** → **Plan d'actions**

Retour d'expériences venant du terrain

Aménagements de poste
Révision des objectifs individuels et collectifs. Possibilité de s'asseoir. Place de parking proche du lieu de travail, Equipements adaptés…

Aménagements horaires
Pauses modulables en fréquence et en durée. Horaires ni trop tôt ni tardif…

Changements temporaires d'affectation
Poste plus « doux ». Poste permettant des pauses moins contraignantes…

toujours suffisant, il doit être soutenant pour la femme enceinte et pour le collectif, pour éviter un sentiment d'iniquité.

Un constat : des conditions de travail inadaptées à «l'état» de grossesse par manque d'organisation

En l'absence d'anticipation suffisante des possibilités d'aménagements et d'une organisation en capacité de faire face à des changements temporaires d'affectation, **le constat est que les femmes enceintes se « retirent » ou « sont retirées » du travail de façon précoce, alors que ce retrait anticipé du travail n'est pas tant lié à une pathologie qu'à des conditions de travail insuffisamment adaptées**. L"employeur et le manageur ne s'y opposent, pas au contraire, : «*on gère plus facilement un remplacement, qu'un état de grossesse*». Les instances représentatives du personnel sont peu interpellées sur le sujet et le médecin du travail est rarement sollicité : « *ça nous échappe sauf quand on les voit par hasard* (visite périodique) ».

Anticiper et communiquer

De l'état des lieux national, le réseau Anact-Aract a émis six grandes recommandations adressées au

Rapport complet à télécharger sur le site anact.fr

secteur de la grande distribution, mais applicables, tous secteurs confondus, dont deux peuvent être mises en place concrètement dans les entreprises avec un effet sur les situations rencontrées :

- **Passer de logiques individuelles de gestion de la grossesse « au cas par cas » à des logiques préventives d'organisation de la conciliation grossesse/travail.** L'entreprise peut étayer son document unique d'une analyse genrée des risques professionnels portée par le CHSCT et appuyée par le médecin du travail. Cette analyse pourra anticiper les besoins en aménagement et réduire la précocité des arrêts.
- **Mieux communiquer en interne.** Il existe de bons documents (charte, accord, livret…) dans les entreprises mais qui sont méconnus sur le terrain et donc non appliqués. Ces documents sont travaillés au niveau de la direction ou du siège, sans prise en compte des bonnes pratiques de terrain. La communication interne n'est pas suffisante pour permettre aux différents acteurs de l'entreprise une connaissance globale des mesures possibles

Sur 37 femmes enceintes dans les magasins, plus de la moitié d'entre elles étaient arrêtées définitivement avant 5 mois de grossesse ; la tendance semble être de «s'arrêter» ou «d'arrêter» de plus en plus tôt vers 3-4 mois ; moins de 10% d'entre elles sont arrivées à terme sans arrêt maladie.

Intégrer **grossesse et parentalité** aux obligations en matière **d'égalité professionnelle**

A partir de 49 salariés, toutes les entreprises sont tenues de négocier en matière d 'égalité professionnelle, sous peine de pénalité financière (1% de la masse salariale). Cette négociation doit porter au choix sur des domaines d'actions identifiés.
Traiter de la grossesse, et plus largement de la parentalité, est particulièrement opportun dans le cadre de la négociation en matière d'égalité professionnelle, car ce sont des sujets transverses à l'ensemble des domaines d'actions analysés lors de l'élaboration de l'accord.*
Cependant un focus particulier sur ces questions peut être porté notamment au travers des domaines de l'articulation des temps, de la santé et la sécurité et des conditions de travail dans leur ensemble.

• Analyse comparative de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise

En effet, **un cadre juridique protecteur accompagne la femme enceinte et l'enfant à venir en terme de santé et sécurité au travail** (restrictions, possibilités d'aménagement de postes, d'horaires,...). **Il est conseillé de cibler, d'adapter et enrichir ces obligations au sein de votre accord.**
Aussi, la conciliation des temps traitée dans le cadre des négociations sur l'égalité permet de porter un regard particulier sur les questions liées à la parentalité. Lors de la phase d'**état des lieux** il s'agira de :
- **repérer, questionner puis intégrer les enjeux spécifiquement liés à la grossesse et la parentalité.** Si vous choisissez, en termes d'égalité professionnelle, d'agir sur les domaines de la santé et la sécurité, l'articulation des temps et globalement les conditions de travail, ces deux thèmes pourront aisément y être intégrés.

Phases préalables à la négociation de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle :
• **Réaliser un état des lieux** chiffré et une analyse qualitative de la situation comparée des femmes et des hommes
• **Identifier** (de manière participative et paritaire) les pistes d'actions adaptées à votre situation et déterminer leurs indicateurs de suivi. A ce stade les questions de grossesse et de parentalité doivent être mises en discussion.
• A partir de ce travail, **négocier un accord** en faveur de l'égalité professionnelle
• **Mettre en place un suivi de la mise en œuvre des actions.**

Soulignons des points de vigilance.
La thématique de l'égalité professionnelle ne doit pas cibler exclusivement les femmes, la promotion de l'égalité devant profiter à tous.
En matière de parentalité, les pères doivent être considérés au même titre que les mères, et dans une moindre mesure en matière de grossesse.
De même, traiter des questions de grossesse et de parentalité ne doit pas induire une discrimination indirecte envers certains collaborateurs et notamment les non parents.
A titre d'exemple, l'articulation des temps n'est pas exclusivement réservée à la vie de famille mais à la privée dans son ensemble. La prise en compte de l'état de grossesse d'une salariée et ses restrictions éventuelles ne doit pas entrainer

Points de vigileance

> les pères doivent être considérés au même titre que les mères

> ne pas induire une discrimination indirecte envers certains collaborateurs et notamment les non parents.

Points de vue

Marion Ardaens

Responsable RH - Leclerc Wattrelos et Templeuve

Pascale KOPCIUCH

Médecin du travail - Pôle Santé Travail

Pourquoi les établissements Leclerc de Wattrelos et Templeuve ont-ils accepté de participer à cette étude ?

Nous sommes très attentifs à l'amélioration des conditions de travail de nos collaborateurs et à la qualité de vie au travail de manière générale. Nous mettons en place des actions RSE régulières comme une enquête de climat social, des événements internes permettant de sortir du quotidien, comme des séances de Yoga du rire. En grande distribution, nous sommes particulièrement concernés par le thème de la grossesse et du travail compte tenu de la forte représentation féminine sur le secteur caisse. Nous étions donc très intéressés par cette étude, d'autant plus qu'il y a eu un accident dans une enseigne près de chez nous qui nous a beaucoup interpellé.

En quoi les résultats de l'étude vont-ils vous aider ?

Les résultats ont été présentés en CHSCT élargi aux responsables caisse et aux collaborateurs concernés par la question des femmes enceintes au travail. Ce n'était pas un sujet qu'on abordait systématiquement auparavant lors des CHSCT. Nous avons communiqué afin de fédérer un maximum de personnes autour de ce sujet important, surtout dans notre activité où il y a de la manutention, du contact clients, des situations pouvant être facteur de stress et qui donc peuvent potentiellement poser problème aux femmes enceintes. Nous souhaitions bénéficier de conseils et d'axes de travail. Suite à la restitution, nous avons créée une charte de la parentalité. Ce document est remis à chaque femme enceinte : il lui explique le cadre légal, c'est-à-dire ses droits par rapport à la grossesse mais il est aussi destiné aux futurs papas, souvent oubliés. Il est également remis aux responsables : nous essayons de donner un maximum d'informations pour impliquer les acteurs du travail sur l'accompagnement et l'aménagement des postes de travail des femmes enceintes. Chez nous, ce sont de petites choses très concrètes : a titre d'exemples, c'est autoriser les femmes enceintes à se garer proche des entrées du personnel ou adapter leur charge de travail lorsque leur poste induit beaucoup de manutentions. Il est important pour nous de formaliser l'engagement de l'entreprise par rapport à ce public particulier.

Quel lien faites-vous avec votre accord égalité hommes/femmes ?

Dans notre plan égalité hommes femmes, nous nous sommes engagés sur trois sujets : l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, qui comprend un volet dédié aux femmes enceintes, l'amélioration des conditions de travail et la rémunération. Les femmes enceintes sont largement évoquées dans ce plan.

Comment travaillez-vous avec les établissements Leclerc ?

A la différence de nombreuses autres entreprises, c'est l'employeur, au travers de Marion Ardaens, qui m'a sollicité pour des salariées présentant un état de grossesse, employées soit au drive, soit dans l'hypermarché, pour avis médical. La question était d'évaluer si la personne pouvait rester en poste ou si l'on devait envisager une mutation.

Que préconisez vous ?

Le vécu de la grossesse est très individuel : certaines femmes vont vouloir arrêter rapidement et d'autres vont travailler jusqu'à 7 mois de grossesse en poste alors que nous, médecins du travail, évaluons le poste comme pénible pour une femme enceinte. C'est vraiment traité au cas par cas en prenant en considération la santé de la femme enceinte, le déroulement de sa grossesse et son état d'avancement, les contraintes du poste de travail.
Par exemple, j'ai vu une dame qui travaillait au rayon poissonnerie, qui avait une grossesse qui se passait bien et qui avait besoin de son salaire : elle ne souhaitait pas s'arrêter. Elle a reçu de l'aide à son poste et a ainsi pu continuer le plus longtemps possible

Quelle aide peut apporter la médecine du travail ?

Nous pouvons apporter des conseils sur les aménagements de poste et sur les solutions : par exemple une dame qui travaillait au drive a été mise en caisse le temps de sa grossesse. Mais malheureusement, nous ne sommes pas souvent sollicité par les employeurs pour les états de grossesse.
Il faudrait avancer sur ce sujet, en concertation avec les employeurs. Au même titre que le travail sur écran, le travail au bruit, il serait utile de mener des campagnes d'information sur ce thème. Je pense qu'on ne s'en occupe pas assez, il y a un gros travail de sensibilisation à faire au niveau des employeurs.

Le Fact (Fonds pour l'amélioration des conditions de travail)

lance un nouvel appel à projet

En lien avec la déclinaison des actions du plan interministériel pour **l'égalité professionnelle professionnelles** et les orientations du contrat d'objectif et de performance de l'Anact axées sur les organisations et relations de travail, l'objectif de cet appel à projets sera de :

- Soutenir des actions opérationnelles au niveau, d'une branche, d'un territoire ou d'une entreprise visant à :
- **Intégrer les enjeux d'égalité professionnelle de manière transversale,** au même titre que les enjeux économiques et d'organisation, dans les projets de transformation (numérique, organisation, temps de travail, métier) ;
- Développer des outils et des pratiques de prévention et de santé au travail qui **prennent en compte l'exposition différenciée des femmes et des hommes aux risques professionnels, y compris le sexisme et le harcèlement sexiste et sexuel ;**
- Outiller, dans un cadre juridique renouvelé, les négociations collectives ou **l'élaboration de plans d'actions sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail** par le développement d'actions de sensibilisation et de formation des partenaires sociaux ;
- **Repérer et à diffuser des bonnes pratiques** sur ce champ auprès d'acteurs relais, de dirigeants d'entreprises ou de consultants.

Calendrier :

Date dépôt des dossiers : 13 avril 2018

Date commission : 15 mai 2018

Signature des conventions avec les projets retenus : Début juin 2018

Contact : www.hautsdefrance.aract.fr

Agenda

15ème Semaine pour la qualité de vie au travail

La prochaine édition de la semaine pour la qualité de vie au travail aura lieu du 11 au 15 juin 2018 sur le thème : **« Innover pour la qualité de vie au travail ».**
De nombreux évènements auront lieu sur le territoire Hauts de France.
Programmation disponible à partir d'avril sur notre site internet.

www.hautsdefrance.aract.fr

À lire

Travail et Changement - Evaluer les interventions en prévention : un défi aux enjeux multiples - n°369

Depuis 2011, l'Anact et l'Inrs ont associé leurs expertises afin de développer des outils méthodologiques reconnus et partagés. Le public cible : les intervenants en prévention des RPS et TMS.

Téléchargeable sur le site www.anact.fr

Travail et changement Innover dans les méthodes d'intervention - n°368

L'innovation est tout autant nécessaire pour transférer des outils et des méthodes adaptés à la diversité des situations vécues au travail, notamment par des supports ludo-pédagogiques ou des applications numériques conçues en associant l'ensemble des futurs usagers. Loin d'un effet de mode, innover est une nécessité pour mieux toucher les entreprises et leurs salariés.
Téléchargeable sur le site www.anact.fr

Repères

Egalité Femmes-Hommes, mon entreprise s'engage. Guide à destination des TPE-PME

Conçu pour aider tous les acteurs et toutes les actrices au sein des TPE-PME qui souhaitent engager leur entreprise et s'impliquer dans la mise en place d'une démarche égalité, ce guide leur offre une méthode de déploiement simple, des bonnes pratiques directement opérationnelles, le tout illustré de témoignages concrets du monde des TPE-PME

Télécharger le guide au format pdf : http://travail-emploi.gouv.fr

«Stéréotypes au travail : les repérer pour agir «

« Les femmes sont minutieuses et les hommes sont forts »... autant de stéréotypes de genre qui persistent dans nos entreprises et qui peuvent nous empêcher d'aller de l'avant et de mettre en place des actions concrètes dans les ateliers en matière d'égalité professionnelle Femmes/Hommes.
Et vous, qu'en pensez-vous ? Quels stéréotypes rencontrez-vous au quotidien?
Ce film réalisé par la compagnie de théâtre l'Art M'attend pour l'ARACT Hauts-de-France permet de mettre en lumière des stéréotypes rencontrés quotidiennement dans les entreprises. Il a été créé pour l'animation de sessions de sensibilisation et peut être utilisé comme support aux échanges sur les stéréotypes.
Ce film a été financé par le Fonds Social Européen et la DRDFE Picardie.

Voir la vidéo (2016) - Durée 14'27 : https://www.dailymotion.com/video/x5e52e6