

GUIDE DES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE

RECRUTEMENT

FAVORISER L'ÉGALITÉ

FEMMES

HOMMES

DANS LES ENTREPRISES
DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE



ÉDITION AVRIL 2023

CPNEFP DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE

DONNÉES CHIFFRÉES

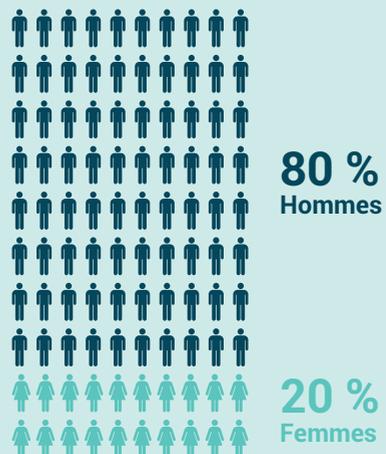
DE LA BRANCHE

Données recueillies à partir du bilan égalité professionnelle 2021 de la Branche

■ Hommes ■ Femmes

Répartition des effectifs selon le genre

80 % des effectifs sont masculins contre 20 % d'effectifs féminins dans la Branche.

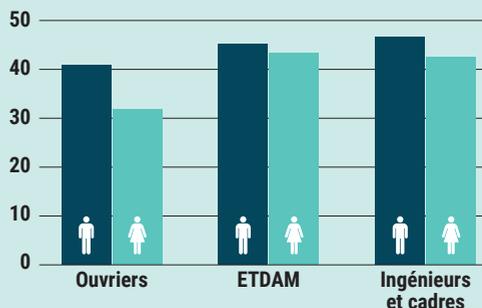


Répartition des embauches



En 2021, 67 % des entrées concernant les hommes et 33 % des femmes.

Âge moyen selon la catégorie professionnelle



Données sur la durée de travail

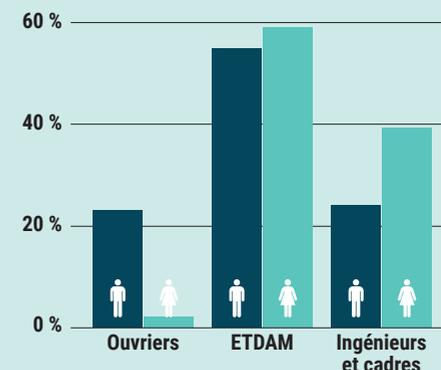
26 % des effectifs ont un travail posté :
1,6 % sont des femmes
98,4 % sont des hommes



Répartition par typologie de contrat

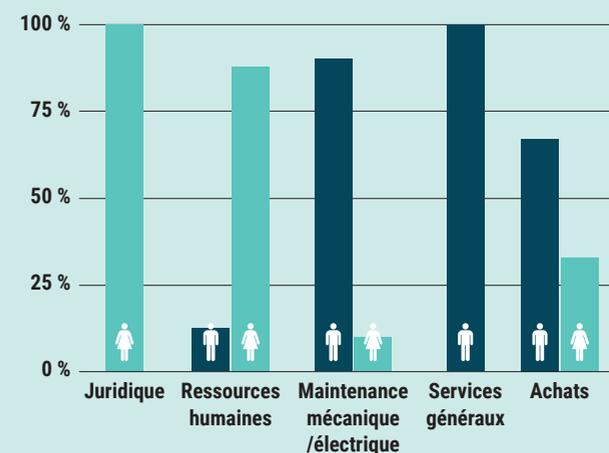
Les filières de métiers de l'industrie cimentière sont très diverses. Le type de contrat le plus privilégié est le CDI. Il représente 95 % des effectifs. 37 % des effectifs en alternance sont des femmes.

Répartition des effectifs par CSP et par genre



Répartition des entrées par filière

Les hommes exercent majoritairement un métier dans la **production** (filières Exploitation et Maintenance). Les femmes sont quant à elles davantage présentes dans les **métiers support** (filières Administration, Comptabilité, Laboratoire, Marketing et Ressources humaines).



SOMMAIRE

01

Le recrutement égalitaire en pratique :
la non-discrimination

PAGES 06 À 11

02

Le recrutement égalitaire en pratique :
l'attractivité

PAGES 12 À 17

03

Le recrutement égalitaire en pratique :
l'accessibilité

PAGES 18 À 20

04

Un cadre juridique renforcé

PAGES 21 À 23

PRÉAMBULE

Par avenant du 09/12/21 portant révision de l'article I.4 de la CCN de l'Industrie de la Fabrication des Ciments⁽¹⁾, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie de la Fabrication des Ciments ont affirmé leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un enjeu historique.

Nous devons faire comprendre que l'égalité est source de richesse, de créativité et de compétitivité. Cela implique de lutter contre les discriminations - directes et indirectes - sous toutes leurs formes.

Offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière suppose de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération.

En la matière, le respect du **principe de l'égalité des chances** entre les femmes et les hommes en termes de recrutement constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois, indispensable au développement économique de notre société.

C'est également un élément incontournable pour la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail, et notamment dans notre industrie encore marquée à la fois par une forte masculinisation des postes et par une forte disparité des genres entre les métiers "cœur" de l'industrie cimentière (en usine principalement, notamment en travail posté) d'une part, et certaines fonctions "support" (juridique, comptabilité, ressources humaines...) d'autre part.



EN 2021

81%
des postes
pourvus sont
occupés par
des hommes

Pour lutter contre ces disparités et stéréotypes, il est crucial de **rechercher, favoriser et promouvoir une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels** des salariés, permettant de mobiliser davantage de compétences et de potentiels.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité renforcer les mesures destinées à soutenir et encourager l'égalité professionnelle en matière de recrutement, **gage de cohésion sociale et source de diversité** et de complémentarité dans les emplois des différentes filières de l'industrie cimentière.

C'est dans cet esprit que la CPNEFP de l'Industrie cimentière met aujourd'hui à la disposition des entreprises un guide pratique destiné à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement.

Dans un contexte économique porteur d'incertitudes, nous sommes tous conscients de la nécessité d'être encore plus vigilants pour conserver une place centrale à la Femme et à l'Homme dans l'entreprise.

(1) Convention Collective Nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments du 02/10/2019 (IDCC 3233).



01

LE RECRUTEMENT ÉGALITAIRE

EN PRATIQUE

La non-discrimination



DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les stéréotypes et les préjugés peuvent influencer nos choix. Ils peuvent donc engendrer un acte discriminatoire et exclure une ou plusieurs personnes lors d'un processus de recrutement.

En situation de recrutement, nous subissons l'influence des biais de perception. **Plus ou moins consciemment, nous développons une idée préconçue du profil de la candidate ou du candidat idéal, façonnée en partie par les stéréotypes de sexe.**

L'enjeu est d'en prendre conscience pour les dépasser, afin de recruter les candidats et candidates uniquement sur leurs compétences.

→ Quelles peuvent être les situations à risque discriminant ?



Lors de la **rédaction de l'offre d'emploi** et le **sourcing**



Lors de la **sélection** des candidatures et **entretiens**



Lors du **choix final**

→ Comment ne pas subir l'influence des stéréotypes ?

- En en prenant conscience.
- En sachant détecter les situations à risque de discrimination.
- En s'attachant aux seules compétences et connaissances requises pour le poste.
- En vérifiant les compétences et connaissances uniquement par les faits.
- En respectant une démarche inclusive.



LES BONNES PRATIQUES

01 En amont : autodiagnostic recrutement

Effectuez votre autodiagnostic sur vos processus de recrutement et découvrez les bonnes pratiques existantes en la matière qui vous permettront de progresser.

	OUI	NON
Avez-vous adapté vos campagnes de communication et de recrutement pour lutter contre l'impact des stéréotypes de genre sur vos décisions ?		
Sensibilisez-vous vos recruteurs aux dangers des stéréotypes et biais de genre ?		
Avez-vous féminisé les dénominations des métiers et des fiches de poste ?		
Favorisez-vous le maintien d'au moins une candidature féminine tout au long du processus de recrutement ?		
Avez-vous revu vos pratiques de recrutement pour attirer plus de femmes ou de personnes du sexe sous représenté dans certains métiers ?		

02 Rédiger et diffuser son offre d'emploi

→ Définissez votre besoin de manière objective

Centrez le besoin uniquement sur le savoir-être, les compétences et les connaissances nécessaires :



Quelles sont les **qualités** recherchées ?



Quelles sont les **expériences et compétences** requises ?



Quelles sont les **connaissances** souhaitées ?



TÉMOIGNAGE

"Notre Groupe est un acteur reconnu de l'inclusion par l'emploi pérenne et la formation qu'il offre sur les territoires ruraux et "périphériques", où est localisée la majeure partie de nos implantations."

→ Veillez à la rédaction de toutes vos offres d'emploi

Quel que soit le type de contrat proposé (CDI, CDD, contrat en alternance, stage...), et le mode de recrutement (interne et/ou externe), l'offre doit être rédigée de manière neutre et non sexuée et présenter une formulation objective et non discriminante.

Vos offres d'emplois/fiches de postes seront donc rédigées de manière à inclure les deux sexes, en féminisant les dénominations de métiers (ex. : "Technicienne / Technicien"), cela permet à un public plus large de s'identifier et de se projeter sur le poste.

Évitez en revanche d'utiliser :

- les parenthèses pour la féminisation de l'intitulé ("Technicien(ne)"), cela renvoie l'image d'un genre "secondaire" ;
- les intitulés de poste neutres suivis de la mention H/F > bien souvent cela revient à recourir à un intitulé de genre masculin et donc indirectement à mettre ce genre en avant.



TÉMOIGNAGE

"Dans nos processus de recrutement, nous veillons à lutter contre les stéréotypes de sexe. Par exemple, toutes les fiches de poste sont asexuées et lors de chaque entretien de recrutement, nous posons des questions au candidat permettant d'éviter les discriminations liées au sexe."

→ Acceptez toutes les candidatures et cassez les préjugés

Une femme peut être camionneuse et un homme, assistant-secrétaire. Il est essentiel de ne pas rester prisonnier de ses préjugés, et garder son ouverture d'esprit pour savoir mieux apprécier dans leur globalité le savoir-être, les compétences et les connaissances de chaque candidature.



TÉMOIGNAGE

"Dès le lancement de la démarche égalité, nous avons créé des commissions de salariés et salariées volontaires sur trois domaines d'action : les ressources humaines, l'emploi et l'articulation des temps de vie. Grâce à ces commissions, régulièrement consultées, les équipes sont force de propositions."

→ Recourez à la promotion interne pour augmenter les candidatures

Comme l'autocensure est plus développée chez les femmes que chez les hommes, cette démarche incitera ces dernières à oser postuler.



TÉMOIGNAGE

"Nous avons construit un plan de formation pour permettre aux femmes et aux hommes d'acquérir, dans les mêmes conditions, de nouvelles compétences. Nous avons proposé davantage de formations aux postes managériaux, principalement à destination des femmes, pour assurer un rééquilibrage femmes-hommes, tout en veillant à accompagner ces évolutions de poste par du coaching ou du partage d'expériences."



03 Sélectionner et recevoir les candidats

→ 1^{re} étape : présélectionner les candidatures reçues

Pour cela :

- appuyez-vous sur des **outils de recrutement**, notamment des fiches de poste ou des grilles d'entretien. De tels supports permettent au recruteur de rendre le process plus objectif et de disposer de critères d'analyse évitant toute discrimination ;
- **formez vos recruteurs**, et plus largement les responsables, afin de leur faire prendre conscience des biais qui peuvent orienter leurs processus de recrutement ;
- **limitez au maximum l'influence des stéréotypes** en vous focalisant sur les caractéristiques indiquées dans votre offre d'emploi pour analyser les candidatures, afin de garantir le principe d'égalité de traitement des candidates et candidats ;
- si vous écarterez une candidature, indiquez à la personne vos motifs à partir de **critères objectifs et non discriminatoires** justifiant votre décision.

→ 2^e étape : mener l'entretien de recrutement

Avant l'entretien :

- veillez à recevoir en entretien de recrutement des femmes et des hommes, au moins dans la **même proportion** que celle des CV reçus.

Lors de l'entretien, adoptez la bonne posture :

- il s'agit d'un **échange** et non pas un interrogatoire ;
- installez un **climat de bienveillance** en mettant les candidates et candidats à l'aise et en leur prêtant une **écoute active** ;
- instaurez une relation de **confiance** et faites preuve d'**authenticité** ;
- donnez la même possibilité de **s'exprimer** à chaque candidate et candidat ;
- ne posez **pas de questions intrusives** sur la vie personnelle et n'éliminez pas un candidat ou une candidate en fonction de sa situation familiale : parentalité, vie maritale, grossesse n'ont rien à voir avec les compétences, la disponibilité ou la motivation ;
- évaluez leurs **motivations** à rejoindre vos équipes ;
- indiquez en fin d'échange qu'une **réponse** leur sera donnée à l'issue de la phase d'entretiens.

04 Assurer l'égalité de rémunération à l'embauche

Il faut **éviter que des écarts de salaire** apparaissent dès le premier emploi. Contrôlez la répartition des différentes composantes de rémunération pour vous assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions : salaire de base, mais aussi toutes les autres composantes, notamment les primes.

TÉMOIGNAGE

"L'égalité ne doit pas se limiter au domaine de la rémunération. Dans notre entreprise, nous avons fait le choix de mettre l'accent sur la reconnaissance des parcours de carrières. Il est important d'objectiver la situation des femmes et des hommes. C'est un travail qui permet de garantir et de renforcer l'égalité."



02

LE RECRUTEMENT ÉGALITAIRE

EN PRATIQUE

L'attractivité



DE QUOI PARLE-T-ON ?

Chaque entreprise a un rôle à jouer dans l'évolution de la place des femmes dans l'industrie, et plus particulièrement l'industrie cimentière.

→ **En travaillant sur l'image du secteur de l'industrie cimentière, encore trop souvent perçu comme un milieu masculin.**

Pour cela, le rôle de l'éducation et de l'orientation scolaire est primordial. Le but est de créer une dynamique de collaboration entre les entreprises et les établissements scolaires afin de valoriser les métiers de l'industrie auprès des jeunes filles.

→ **En ouvrant l'ensemble des métiers de l'industrie cimentière aux femmes.**

Le but est de réfléchir aux représentations stéréotypées (ex : les "métiers d'hommes") qui ont pu façonner, de manière inconsciente, la construction des postes au sein de l'entreprise et orienter les processus de recrutement.

→ **Quel intérêt pour mon entreprise ?**

Conduire une politique active en matière d'égalité Femmes-Hommes ce n'est pas seulement s'inscrire dans une démarche positive pour l'ensemble de la société. C'est également un véritable enjeu de croissance et de compétitivité pour votre entreprise :

- élargir votre vivier de recrutement et accroître vos possibilités de trouver des talents ;
- faire connaître votre entreprise, véhiculer une image engagée auprès de vos partenaires, de vos clients et de votre vivier de recrutement ;
- accroître vos performances : la corrélation entre la mixité d'une entreprise, dans l'ensemble de ses équipes, et la performance de cette entreprise est aujourd'hui largement démontrée, la mixité permet d'enrichir les points de vue, favorise la créativité et l'innovation.



LES BONNES PRATIQUES

01 En amont : autodiagnostic attractivité

Vos actions pour rendre votre entreprise attractive auprès des femmes.

	OUI	NON
Menez-vous des actions de sensibilisation auprès des collègues ou des écoles pour faire connaître le secteur de l'Industrie cimentière ?		
Accueillez-vous des élèves de 3 ^e en stage découverte ?		
Organisez-vous des événements dédiés, auprès des femmes, pour faire connaître vos offres en apprentissage et mettre en avant l'image d'élèves apprenties ?		
Vous-êtes-vous rapprochés de réseaux d'entreprises locales afin d'organiser des événements destinés à promouvoir les métiers de l'Industrie cimentière ?		
Vous-êtes-vous rapprochés de collèges/lycées afin de mettre en place des partenariats avec les professeurs et conseillers d'orientation ?		
Demandez-vous à vos collaboratrices d'être présentes sur des Forums Emploi ?		
Vous êtes-vous rapprochés d'agences d'intérim, Pôle Emploi, pour organiser des partenariats, des journées découvertes, notamment adressés aux femmes ?		

02 Faire évoluer l'image de l'industrie cimentière

On n'imagine pas le nombre de leviers à actionner, qui ne demandent parfois pas beaucoup de temps et d'investissement !

→ Ouvrez votre entreprise et organisez des visites pour les professeurs, les élèves et le grand public

- Ouvrez votre entreprise pour la Semaine de l'Industrie : organisée chaque année depuis 2011, la Semaine de l'Industrie contribue à changer le regard du grand public et des jeunes sur l'industrie et ses métiers, à travers l'organisation d'événements partout en France.
- Multipliez les échanges entre les entreprises et les établissements scolaires sur la relation emploi/métiers. Vous pouvez contacter le comité Local Ecole-Entreprise (CLEE) du bassin de formation dans lequel se situe votre entreprise.

→ Rapprochez-vous des collèges et lycées environnants pour proposer des stages découvertes pour les élèves de 3^e et des formations en apprentissage aux jeunes filles

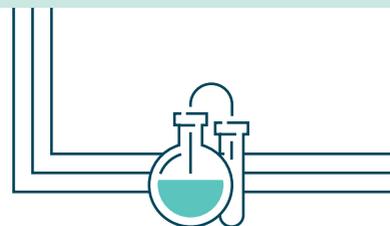
- Le stage de 3^e est essentiel pour faire découvrir l'industrie aux jeunes filles, faire évoluer leurs idées sur le milieu et potentiellement susciter des vocations, n'hésitez pas à aller les chercher. Faites connaître vos opportunités de stage ou d'apprentissage en mettant en avant l'image de vos élèves stagiaires ou apprenties femmes est utile.



BONNE PRATIQUE (ENTREPRISE AGRO-ALIMENTAIRE)

Le dispositif "Nos Etoiles IndustriElles" de notre groupe a pour but de susciter l'envie chez les jeunes filles de venir faire leur stage de découverte dans une industrie "poids lourd". Pour cela, une collaboration a été mise en place avec un collège à proximité :

- intervention RH dans le collège, 1h avec toutes les filles de 3^e, teasing autour des métiers de l'Industrie, vidéo dans l'usine pour casser les idées reçues ;
- proposition d'une demi-journée découverte avec un parcours au sein de l'usine et arrêt sur certains postes ;
- goûter et échanges avec des femmes de l'usine ;
- proposition de stages découvertes : jeux autour des métiers, quizz et corrections.



BONNE PRATIQUE (ENTREPRISE DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE)

Notre entreprise renforce chaque année sa politique de stages de découverte pour les élèves de 3^e :

- en adhérant au dispositif PaQTE (Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises) : l'entreprise propose des stages de découverte aux jeunes des quartiers ;
- par le biais de ses associations partenaires (Tous en Stage, Prométhée, Un stage et après) des stages collectifs sont également proposés : les stagiaires sont accueillies chaque jour dans une entreprise différente. Pendant une journée, des collaborateurs viennent présenter leur métier. Ateliers et visites d'un site de production complètent le programme.



Elles Bougent

Ce réseau qui regroupe plus de 5 000 marraines partout en France, organise des événements divers afin de faire découvrir aux jeunes filles les métiers d'ingénieures et de techniciennes.

Le projet TEKNIK

Une approche territorialisée pour mobiliser les TPE et PME locales, notamment par des présentations en classe des filières et métiers de l'Industrie et des animations par des collaborateurs formés au préalable et disposant d'outils pédagogiques.

**Capital Filles**

Créé en 2012 en partenariat avec les ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Capital Filles accompagne les jeunes filles des quartiers populaires et des zones rurales. Son action repose sur l'engagement de marraines : des collaboratrices volontaires des entreprises partenaires, des enseignants et des enseignantes. Cela passe par :

- des ateliers collectifs, accueillis au sein des lycées partenaires ;
- un tutorat individuel pour les jeunes filles de Terminale ;
- des visites des sites des entreprises partenaires.

Salon SMILE

Organisé par des entreprises de la région de Belley, ce salon recompose une entreprise virtuelle avec des ateliers et des jeux à destination des élèves de 4^e. Les élèves jouent différents rôles, de la direction à la logistique. Cela permet de montrer aux filles qu'elles ont leur place dans toutes les fonctions d'une entreprise et à toutes les strates de la hiérarchie. Un concours est organisé en amont du salon, les élèves envoient un dossier de conception d'un produit (par exemple une lampe). Cela permet de faire découvrir aux jeunes filles, de façon ludique, ce que peut être l'industrie.

→ Communiquez !

- Mettez en place des campagnes de communication (réseaux sociaux, site internet, affiches) afin de promouvoir les métiers de l'industrie cimentière en mettant en avant les collaboratrices de votre entreprise ; cette initiative peut être conduite en partenariat avec des élèves de lycées ou en études supérieures (école/BTS communication pour concevoir la campagne par exemple)
- Mettez en avant des femmes "rôles modèles" qui pourraient témoigner de leurs parcours et ainsi casser l'image d'un secteur industriel masculin.

**BONNE PRATIQUE (INDUSTRIE DE LA MÉTALLURGIE)**

Un groupement d'employeurs a mis en place lors d'une rentrée universitaire un programme de type "ambassadeur de l'industrie" : des apprentis participent à ce programme pour qu'ils recommandent leur filière à leurs cercles proches et deviennent des prescripteurs nationaux du secteur tout au long de leur parcours.



03

LE RECRUTEMENT ÉGALITAIRE

EN PRATIQUE

L'accessibilité



DE QUOI PARLE-T-ON ?

Travailler à rendre les postes moins pénibles physiquement profite à tous les employés, en facilitant les remplacements en cas d'absence et en élargissant le champ des possibles pour les recrutements.

Un poste exigeant physiquement ou dangereux ne devrait pas être consciemment ou inconsciemment associé à un homme.

L'objectif est donc de **concevoir et pourvoir chaque poste sur la base de compétences déterminées et objectives**, de telle sorte qu'il puisse être occupé indifféremment par une femme ou un homme.

Si les conditions de travail du poste à pourvoir s'avèrent inadaptées pour être occupé dans les faits par une femme, difficile d'attirer les femmes dans votre entreprise et de promouvoir l'égalité des chances en matière de recrutement !

Outre l'ergonomie des postes de travail, l'égale accessibilité de ceux-ci implique également de prévoir des aménagements et infrastructures (vestiaires, douches, toilettes...) pour les hommes et pour les femmes et des vêtements de travail adaptés à toutes les morphologies.



LES BONNES PRATIQUES

01 En amont : autodiagnostic accessibilité

	OUI	NON
Faites-vous appel à un ergonome dans votre entreprise ?		
Disposez-vous de vêtements de travail adaptés à toutes les morphologies ?		
Avez-vous aménagé des infrastructures (vestiaires, douches) pour les femmes ?		

02 Adapter les conditions de travail

→ Veillez au caractère adapté des équipements et de l'environnement de travail pour le poste à pourvoir :

- en fournissant des tenues de travail disponibles en toutes tailles et adaptées à la morphologie de chacun ;
- en séparant les locaux sanitaires dédiés aux femmes et aux hommes (vestiaires, douches, toilettes).

→ Mettez en place des indicateurs de suivi par sexe (turn-over, arrêts de travail, absentéisme...) afin de tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

→ Interrogez les salarié(e)s sur leur santé et leurs conditions de travail :

La pénibilité au travail ne se limite pas au port de charges lourdes, à l'exposition au bruit, aux intempéries ou aux produits dangereux, liées aux métiers dits lourds et essentiellement masculinisés. Réaliser l'égalité professionnelle implique de prendre en compte les risques et les pénibilités moins perceptibles des métiers réputés légers et principalement féminisés.

→ Étudiez l'ergonomie des postes de travail pour les adapter et en réduire la pénibilité

- en fournissant un équipement spécifique pour le port de charges lourdes ;
- en réglant les hauteurs des tables et sièges et en adaptant les moyens de préhension à la taille de la main...



BONNE PRATIQUE (INDUSTRIE AUTOMOBILE)

Sur la base d'une étude ergonomique réalisée au sein de notre entreprise, les tenues de travail ont été conçues afin de tenir compte des différences morphologiques existant entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'étude de l'ergonomie des postes vise à réduire, voire à supprimer les contraintes - notamment physiques - qu'ils comportent. Cette étude a pour finalité que les postes, pour leur grande majorité, puissent être tenus indifféremment par un homme ou une femme.

04

UN CADRE JURIDIQUE

RENFORCÉ





QUE DIT LA LOI ?

→ Principe d'égalité de traitement et de non discrimination (L1132-1 du code du travail)

"Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français."

→ Assurer une formation à la non-discrimination à l'embauche et assurer la traçabilité des recrutements (L1131-2 du code du travail)

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque recruteur doit avoir suivi une formation à la non discrimination à l'embauche. Celle-ci doit être renouvelée au moins 1 fois tous les 5 ans. Si vous n'avez pas suivi cette formation, vous devez immédiatement vous rapprocher de la Direction de la Formation.

À l'occasion d'un processus de recrutement, un candidat(e) qui s'estime lésé(e) peut saisir le Défenseur des droits (Autorité constitutionnelle indépendante, ex-HALDE).



→ Lutter contre tout formes de harcèlement (articles L1153-1, L.1152-1 et L. 2314-1 du code du travail)

Les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. De plus, elles imposent à tous les CSE, la nomination parmi ses membres d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'entreprise communique aux salarié(e)s l'adresse mail et le numéro d'appel des référents Entreprise et/ou CSE par tous moyens, par exemple dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Elle met en place et communique également le dispositif de signalement des alertes sur des comportements potentiellement répréhensibles.

Par conséquent :

- un référent est nommé au sein du CSE pour la durée du mandat. Il sera formé à l'exercice de ses missions ;
- un référent entreprise est également désigné, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, ainsi que dans les entreprises d'au moins 11 salariés non dotées de CSE. Il sera formé à l'exercice de ses missions.

Les entreprises de l'industrie cimentière doivent veiller à ce que les référents CSE et entreprise soient formés, non seulement aux missions qui leur sont dévolues pour les aider dans la prise en compte et l'écoute des collaboratrices et des collaborateurs qui pourraient les interpeler, mais également aux limites de leur rôle.

→ Adapter les équipements et l'environnement de travail (R.4228-1 et R4228-5 du code du travail)

L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches.

Dans les établissements employant un personnel mixte, des installations séparées sont prévues pour les travailleurs masculins et féminins.



CPNEFP DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE



c/o SFIC
16 bis bd Jean Jaurès
92110 Clichy



Téléphone
01 55 23 01 23



Fax
01 55 23 01 24



LE TRI
+ FACILE



BROCHURE



BAC
DE
RECYCLAGE