



BASE AÉRIENNE 107  
"SOUS-LIEUTENANT DORME"

PSA PEUGEOT CITROËN

Centre Technique de Vélizy

# Inauguration de la crèche interentreprises "Les P'tits Pilotes"



Crèche réalisée avec le concours de la CAF des Yvelines



# Présentation de la crèche interentreprises “Les P'tits Pilotes”

## SOMMAIRE

La crèche interentreprises “Les P'tits Pilotes”	<i>p. 5</i>
Une crèche qui répond aux attentes des collaborateurs du Centre Technique de Vélizy et de la Base Aérienne 107 “Sous-lieutenant Dorme”	<i>p. 9</i>
Les partenaires :	
La Ronde des Crèches	<i>p. 11</i>
L'architecte	<i>p. 12</i>

## ANNEXES

Le Centre Technique de Vélizy	<i>p. 15</i>
La Base Aérienne 107	<i>p. 16</i>
L'accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	<i>p. 17</i>
L'application de l'accord :	<i>p. 19</i>
Au niveau du groupe PSA Peugeot Citroën	
Au niveau du Centre Technique de Vélizy	

# La Crèche Interentreprises "Les P'tits Pilotes"

---

<b>Date d'ouverture :</b>	3 septembre 2007
<b>Entreprises concernées :</b>	Centre Technique de Vélizy (7200 collaborateurs) Base Aérienne 107 (2200 collaborateurs)
<b>Crèche gérée par :</b>	La Ronde des Crèches
<b>Emplacement :</b>	Zone d'Activités Louis Bréguet - Vélizy Villacoublay
<b>Nombre de berceaux :</b>	60 berceaux dont : <i>6 berceaux réservés à la BA 107</i> <i>3 berceaux réservés pour le commissariat de la ville de Vélizy</i>
<b>Enfants âgés :</b>	de 10 semaines à 4 ans.
<b>Horaires d'ouverture :</b>	7h00 - 19h00 du lundi au vendredi toute l'année (sauf jours de congés collectifs)
<b>Multi-accueil :</b>	Accueil régulier (à temps complet et à temps partiel) Accueil occasionnel Accueil d'urgence Prise en charge complète de l'enfant : repas, couches, turbulettes, etc.
<b>Equipe d'encadrement :</b>	25 professionnels de la petite enfance, salariés de La Ronde des Crèches.

## 1- L'AMÉNAGEMENT DE LA CRÈCHE

Conformément au projet pédagogique de La Ronde des Crèches, tout a été pensé pour le **bien-être des tout-petits**, l'accueil des parents et le confort de travail des professionnels.

Les enfants sont répartis en **5 sections** (bébés, petits moyens, moyens, moyens grands, grands), ce qui permet de les accueillir par petits groupes, dans le respect de leur âge et de leurs besoins spécifiques. A l'intérieur de chaque section, l'aménagement de l'espace a été conçu pour **favoriser épanouissement, sécurité et respect de l'intimité**. Chacune des sections donne directement sur le jardin qui borde la crèche.

Un **coin accueil** est également prévu pour que chaque parent amène ou vienne chercher son enfant au sein de sa section et échange avec l'équipe dans de bonnes conditions. Une **salle polyvalente** permet d'organiser des activités en groupe, des réunions d'équipe ou avec les parents. Les locaux du personnel (vestiaires, sanitaires, repos) sont étudiés pour allier ergonomie et convivialité. Pour éveiller les papilles des enfants, les **repas sont préparés sur place** dans une cuisine adaptée.

**L'accès à la crèche est rationnel et sécurisé** : sas au niveau de l'entrée principale, entrée fournisseurs indépendante côté cuisine, jardin entièrement clos, accès à la route militaire sécurisé, parking pour se garer le temps de déposer ou de récupérer son enfant. Le bureau de la directrice positionné à l'entrée principale lui permet d'accueillir parents et visiteurs et d'avoir une bonne visibilité sur les allées et venues dans la crèche.

La **règlementation petite enfance en vigueur est scrupuleusement respectée** et l'adéquation de l'aménagement avec les besoins de l'activité au quotidien a été vérifiée.

Les plans ont été approuvés par la Protection Maternelle et Infantile des Yvelines, émanation du Conseil Général qui donne l'autorisation d'ouverture aux établissements d'accueil de la petite enfance du département.

## 2- CARACTÉRISTIQUES DE L'ACCUEIL

### **Multi-accueil :**

#### o Accueil régulier :

- à temps complet : accueil de type "crèche" pour un enfant dont c'est le mode de garde principal,
- à temps partiel : enfant gardé par ailleurs et qui ne fréquente la crèche qu'un ou deux jours fixes par semaine tout au long de l'année.

#### o Accueil occasionnel :

enfant gardé par ailleurs et qui ne fréquente la crèche que ponctuellement en fonction des besoins des parents et des disponibilités de la crèche.

#### o Accueil d'urgence :

réservé pour les cas d'urgence (ex : nounou malade, décès d'un proche, hospitalisation du parent) pour tous les enfants des salariés de l'établissement de Vélizy de moins de 4 ans dans la limite des places disponibles.

**Prise en charge complète de l'enfant** : repas, couches, turbulettes, etc.

## 3- L'ÉQUIPE

Une équipe pluridisciplinaire de **professionnels de la petite enfance** prend les enfants en charge au quotidien. Ces professionnels sont des salariés de La Ronde des Crèches.

- 1 directrice puéricultrice,
- 1 directrice adjointe, éducatrice de jeunes enfants ou infirmière,
- 5 éducatrices de jeunes enfants,
- 4 auxiliaires de puériculture,
- 9 aides auxiliaires,
- 2 agents techniques,
- 1 cuisinier
- 2 apprenties.

Des vacances d'un **médecin** et d'un **psychologue** (travail avec l'équipe, prévention, rendez-vous avec les parents qui le souhaitent) sont mises en place régulièrement.

La direction de La Ronde des Crèches apporte un soutien permanent à l'équipe de la crèche pour qu'elle puisse exercer au mieux ses missions auprès des enfants et de leurs parents.

#### 4- LE PROJET PÉDAGOGIQUE

Pour La Ronde des Crèches, plus qu'un simple mode de garde, la crèche est un lieu de vie. Sa raison d'être est le bien-être des tout-petits et de leurs parents.

Les **3 axes clés** du projet pédagogique sont :

##### La bientraitance :

- o **Des enfants** : la sécurité affective, le respect des rythmes de chacun, la prise en charge individualisée centrée sur les besoins de chacun, des activités adaptées à leur âge, la prévention.
- o **Des parents** : accueil personnalisé, écoute et prise en compte de leurs besoins en tant que parents et salariés.
- o **Des professionnels** : l'ergonomie, l'aménagement des locaux, le soutien du siège, un management participatif et valorisant.

##### La diversité :

- o **La mixité, l'égalité de traitement** entre tous les enfants, **le respect des différences** quelles qu'elles soient.
- o **L'accueil des enfants porteurs de handicap** ou atteints de maladie chronique (compatible avec la vie en collectivité).

##### La co-éducation :

- o **La participation des parents** qui le souhaitent à la vie de la crèche, l'information pertinente au quotidien sur leur enfant, **l'écoute active des professionnels** et **l'échange avec les parents, la disponibilité de l'équipe** pour les parents.

#### 5- LES CRITÈRES D'ADMISSION

Ces critères ont été définis en commun par la Direction de l'établissement de Vélizy, les responsables du Comité d'Entreprise, les membres de la Commission égalité hommes-femmes, les assistantes sociales de l'Etablissement et de la BA107 et La Ronde des Crèches à partir de critères généralement observés en crèche.

# Une crèche qui répond aux attentes des collaborateurs du Centre Technique de Vélizy et de la Base Aérienne 107 “Sous-lieutenant Dorme”.

---

**2003 :** PSA Peugeot Citroën signe un accord sur l'égalité hommes-femme et le développement de l'emploi féminin.

## Contexte Centre Technique de Vélizy :

- 55 % des collaborateurs ont moins de 35 ans,
- 1200 enfants de collaborateurs ayant entre 3 mois et 4 ans
- Lancement d'un plan d'amélioration des conditions de vie et de travail fin 2003
- Etude préalable lancée courant 2004 et menée conjointement par le Centre Technique de Vélizy et La Ronde des Crèches. 3400 personnes consultées : les moins de 35 ans et les collaborateurs ayant 1 ou plusieurs enfants de moins de 3 ans / 1623 réponses (43%).

## Contexte BA107 :

- Moyenne d'âge de 34 ans
- 23,31 % du personnel (militaire et civil) sont des femmes.

## 1- UNE CRÈCHE QUI S'INSCRIT DANS LA POLITIQUE SOCIALE DU GROUPE PSA PEUGEOT CITROËN.

La création de la crèche inter-entreprises “Les P'tits Pilotes” s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise signé par le groupe PSA Peugeot Citroën en 2003 et relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette crèche fait également partie d'un plan d'envergure lancé par la direction du Centre Technique de Vélizy visant à améliorer les conditions de vie et de travail sur le site, conformément à la politique sociale menée par le groupe.

C'est en 2004 que la Direction du Centre Technique de Vélizy a engagé une étude pour l'ouverture d'une crèche d'entreprise.

Les résultats de cette dernière révèlent que **la création d'une crèche correspond à une forte attente des salariés du Centre Technique de Vélizy**. Une étude sur l'harmonisation entre la vie professionnelle et la vie privée a été réalisée en septembre 2002. Il apparaissait que 83 % des femmes interrogées considéraient que la vie professionnelle était difficile à concilier avec la garde des enfants, cette difficulté étant renforcée par la situation géographique de l'Etablissement et la faiblesse des transports en commun.

La création d'une crèche répond à un besoin. La population concernée du Centre Technique de Vélizy est importante. En effet, 55 % des salariés de l'Etablissement ont moins de 35 ans. Plus de 1200 enfants de collaborateurs ont entre 3 mois et 4 ans (330 enfants entre 0 et 1 an, 343 entre 1 et 2 ans, 296 entre 2 et 3 ans et 306 entre 3 et 4 ans).

## 2- UNE CRÈCHE ATTENDUE PAR LES FEMMES ACTIVES DE LA BASE AÉRIENNE 107 "SOUS-LIEUTENANT DORME".

Forte de ses **2200 personnels d'une moyenne d'âge de 34 ans**, la Base Aérienne 107 accueille des personnels militaires et civils dont elle favorise la diversité des origines professionnelles et des talents. **23,31 % de ces personnels sont féminins.**

Présentes sur la base depuis sa création, **les femmes exercent toutes les fonctions militaires à égalité avec les hommes.** Elles peuvent exercer le métier de pilote comme celui de mécanicien avion, de contrôleur aérien ou de secrétaire.

Désireuses de concilier harmonieusement vie professionnelle et vie familiale, elles pourront désormais bénéficier de la proximité de la crèche "Les P'tits Pilotes".

A l'issue de la construction de la crèche, 10 % des 60 places prévues seront réservées aux enfants de militaires et de civils qui pourront déposer un dossier de candidature dès le mois de février.

Fruit du travail de la Base Aérienne 107 et de PSA Peugeot Citroën, la crèche "Les P'tits Pilotes" répond aux attentes des femmes actives de la base.

# Les partenaires

---

- Le Centre Technique de Vélizy et la Base Aérienne 107 ont retenu La Ronde des Crèches pour l'étude préalable et la gestion de la crèche " Les P'tits Pilotes ".



## LA RONDE DES CRÈCHES

La Ronde des Crèches est une société spécialisée dans la **création et la gestion de crèches**, pour les entreprises et les collectivités.

**Avec plus de 3 ans d'expérience de gestion de crèche** et 7 crèches à son actif, l'expérience de l'équipe de La Ronde des Crèches dans le domaine de la création et de la gestion de crèches d'entreprise garantit une offre de services complète et de qualité. La Ronde des Crèches compte plusieurs grandes entreprises et villes parmi ses clients (Ville de Vaucresson ; Auchan ; Compagnie Générale d'Affacturage ; ville de Boulogne Billancourt ; Aéroports de Paris...).

La Ronde des Crèches offre un **service clef en main complet pour la création et la gestion des crèches** : étude des besoins des salariés, recherche du local, conception et aménagement de la crèche, mise au point des conventions et partenariats (CAF, Conseil Général, ...), obtention de l'agrément d'ouverture, recrutement, gestion et formation du personnel, élaboration et suivi du projet pédagogique et du projet social, accueil quotidien des enfants, relations avec les parents, réunions d'informations, etc.

Pour être toujours à la pointe de l'expertise concernant l'accueil des jeunes enfants, **La Ronde des Crèches a mis en place un Comité de Conseil, constitué de spécialistes de la petite enfance.**

La Ronde des Crèches se caractérise par une solide identité basée sur des **valeurs fortes** :

- l'**authenticité** avec la petite enfance au cœur de sa réflexion,
- la **culture du résultat** avec la satisfaction Client (enfants, parents, entreprise, personnel, partenaires),
- l'**équilibre financier** de ses structures comme objectifs prioritaires,
- la **bienveillance** pour les enfants et leurs familles, ainsi que pour les équipes de professionnels de ses crèches,
- une **démarche "citoyenne"** avec l'aide à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et la participation à la création d'emplois (l'équipe de la crèche).

La Ronde des Crèches établit des relations constructives et harmonieuses avec chacun de ses clients pour atteindre des objectifs communs : la qualité d'accueil des enfants pour permettre leur épanouissement et celui de leurs parents et ainsi promouvoir la mise en place d'un cercle vertueux enfants - parents - entreprises - territoires.

### Contacts

- Corinne Thérézien-Racamier - Tél : 01 49 11 32 95 - [ctherezien@laronededescreches.com](mailto:ctherezien@laronededescreches.com)
- Magali Mounier-Poulat - Tél : 01 49 11 32 62 - [mmounierpoulat@laronededescreches.com](mailto:mmounierpoulat@laronededescreches.com)
- Sandrine Bozon - Tél : 01 49 11 32 69 - [sbozon@laronededescreches.com](mailto:sbozon@laronededescreches.com)

### **CABINET AR ARCHITECTURE, RÉFÉRENT DE LA RONDE DES CRÈCHES**

Créé en 1991 par Jérôme Roy, ce cabinet a une activité principalement tournée vers le marché privé. Il participe activement au développement et au suivi de groupes immobiliers tel que COFIG, SHURGARD Self-Stockage, Air Liquide, Icares, Financière Duval.

Jérôme Roy, le fondateur, est un architecte diplômé par le gouvernement, expert auprès de la BAD (Banque Africaine de Développement) et l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) pour le développement et la création d'établissements hospitaliers et universitaires.

Il est l'interlocuteur de La Ronde des Crèches et suit personnellement au sein de l'agence les projets de crèches.

Le Centre Technique de Vélizy

La Base Aérienne 107

L'accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'application de l'accord :

- Au niveau du groupe PSA Peugeot Citroën
- Au niveau du Centre Technique de Vélizy

# Le Centre Technique de Vélizy

---

Le Centre Technique de Vélizy constitue l'un des quatre pôles d'études et de recherches automobiles de PSA Peugeot Citroën, au même titre que les sites de Sochaux-Belchamp, La Garenne et Carrières-sous-Poissy. Les **7200 personnes** présentes sur le Centre conçoivent et développent les futurs véhicules des marques Peugeot et Citroën basés sur les plates-formes 1 (petits véhicules) et 3 (véhicules de moyenne gamme supérieure et haut de gamme).

## TROIS SITES ET L'ADN, LE CENTRE DE DESIGN DU GROUPE

Le Centre Technique de Vélizy, dont la construction a débuté en 1966, s'étend aujourd'hui sur les sites de Vélizy A (route de Gizy), Vélizy B (ZA Louis Breguet) et Meudon.

Le centre de design du groupe, l'ADN, a été inauguré en octobre 2004 sur le site de Vélizy A. Cet outil de classe mondiale regroupe en un même lieu toutes les activités de création automobile du groupe et permet d'exploiter dans des conditions optimales la double filière physique et numérique de la démarche en design rassemblant équipes produit, ingénieurs et stylistes.

## UNE EXTENSION EN 2007

Au cours de l'été 2007, le Centre Technique de Vélizy a vu sa surface augmenter de plus de 30 000 m<sup>2</sup> sur le site de Vélizy B. A cette occasion, 1800 personnes du site de Vélizy A ont été transférées dans ces nouveaux locaux. Ces déménagements marquent le début de travaux d'ampleur du site de Vélizy A visant à améliorer les conditions de vie et de travail de ce site.



*Vue aérienne du Centre Technique de Vélizy*

## LA BASE AÉRIENNE 107 "SOUS-LIEUTENANT DORME"

---

La Base Aérienne 107 "Sous-lieutenant Dorme" a passé le cap des 70 ans d'existence. D'abord terrain d'expérimentation d'aérostats et de ballons, puis base abritant des escadrilles d'observation et de combat, elle est aujourd'hui, depuis sa création officielle en 1936, le **lieu d'implantation d'unités aériennes au service de l'Etat et de la sécurité des citoyens**.

**Seule plate-forme militaire aéronautique en Ile-de-France**, implantée sur deux départements, les Yvelines et l'Essonne, la base aérienne "SLT Dorme" est située sur le territoire des trois communes de Vélizy Villacoublay, Bièvres et Jouy-en-Josas.

**Forte de ses 2200 personnels** d'une moyenne d'âge de 34 ans, la Base Aérienne 107 accueille des personnels militaires et civils dont elle favorise la diversité des origines professionnelles et des talents.



*La Base Aérienne 107 "Sous-lieutenant Dorme"*

# L'accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

12 novembre 2003

---

## 1- UN ACCORD PRÉCURSEUR

En novembre 2003, le groupe PSA Peugeot Citroën a été la première grande entreprise à signer en France un accord sur le développement de l'emploi féminin. Cet accord a été signé avec les six organisations syndicales (CFDT, CFE/CGC, CFTC, CGT, CGT/FO et GSEA).

En janvier 2005, le groupe PSA Peugeot Citroën a été la première entreprise à recevoir le label national "Egalité professionnelle".

Cet accord a permis de mettre en œuvre, dans une industrie traditionnellement masculine, des mesures concrètes pour lutter contre toute forme de discrimination dans l'accès à l'emploi et dans l'évolution professionnelle. Il a été déployé à l'ensemble de nos sites et suscite une forte adhésion de tous les acteurs internes de l'entreprise comme de ses partenaires extérieurs.

## 2- DES MESURES CONCRÈTES, POUR OÙ'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE RIME AVEC ÉQUITÉ

L'accord signé prévoit des mesures concrètes, qui ont toutes été mises en œuvre, ainsi que des objectifs quantifiés.

### Principaux engagements de l'accord sur l'emploi féminin :

- **le renforcement de la politique de féminisation des recrutements :**
  - o le recrutement pour chaque filière professionnelle d'une proportion de femmes équivalente à celle des candidatures reçues,
  - o la féminisation des postes et des métiers qui le sont peu.
  
- **la garantie de niveaux de salaires équivalents entre les hommes et les femmes :**
  - o pas de différence de salaire constatée entre les femmes et les hommes au moment de la signature de l'accord,
  - o une répartition des promotions qui reflète celle des femmes et des hommes de la population d'origine,
  - o une augmentation des taux de féminisation de l'emploi au sein des filières les plus évolutives.
  
- **un accompagnement de la féminisation de l'emploi par :**
  - o l'amélioration des conditions de travail : par exemple, aménagements d'horaires, diminution des postes lourds,
  - o l'adaptation des structures de vie professionnelle : par exemple, mise en place de services de proximité,
  - o des possibilités d'accès identiques aux systèmes de formation

- **un suivi de l'accord par des commissions égalité** (commissions paritaires), dont le champ de compétences a été étendu après la signature de l'accord sur la diversité et la cohésion sociale en septembre 2004.

### 3- DES ENGAGEMENTS PROLONGÉS PAR L'ACCORD SUR LA DIVERSITÉ ET LA COHÉSION SOCIALE DANS L'ENTREPRISE SIGNÉ EN 2004

Les mesures de cet accord visent à proscrire toute forme de traitement inégal. A ce titre, elles contribuent à la mixité hommes-femmes :

- Un **guide du recruteur** a été élaboré afin de garantir l'objectivité à chaque étape du processus de recrutement. Il permet de structurer les procédures de recrutement ainsi que leur traçabilité dès la réception du curriculum vitae. Tous les formateurs et conseillers carrière sont formés à l'utilisation de ce guide ;

- Un **testing du processus de recrutement** a également été conduit d'avril à juin 2005 par l'Observatoire des discriminations. Il s'agissait de communiquer au service de recrutement des candidatures fictives et de vérifier l'absence de discrimination à l'égard de certaines catégories de population.

Les résultats d'ensemble ont été qualifiés d'excellents. Alors que 39 % des candidats dits de référence ont réussi à obtenir un entretien, ce taux s'établit à 41.6 % pour les candidats susceptibles de subir une discrimination ;

- Dans le cadre d'un partenariat avec l'Agence Nationale pour l'Emploi, pour la sélection du personnel ouvrier, le groupe applique depuis fin 2003 une **méthode de recrutement objective, basée sur la simulation des situations de travail** : il s'agit d'exercices permettant de repérer les habiletés nécessaires à la tenue de 15 métiers différents. Depuis le lancement de la démarche, 4720 personnes ont ainsi été recrutées par ce biais en France, dont 32 % de femmes ;

- De même, pour évaluer la pertinence des candidatures anonymes dans la lutte contre les discriminations, le **groupe a engagé une expérience consistant à rendre anonymes les candidatures de cadres et de techniciens pour la filière technique**. Dans le cadre de la réglementation actuelle, le suivi a été réalisé sur des critères mesurables de sexe, d'âge, de nationalité (non français), de domicile (dans une zone urbaine sensible). Les résultats restent très cohérents avec les recrutements effectués sur l'année et démontrent la forte sensibilisation des personnes en charge des recrutements aux enjeux de la diversité.

Depuis le 1er juin 2006, tous les CV sont rendus anonymes.

- Une **large communication auprès de tous les acteurs de l'entreprise**. Ainsi, le groupe a utilisé l'ensemble des supports de communication à sa disposition (intranet de la DRH, panneaux d'affichage, journaux internes, ...). Les éditions locales et le journal interne du groupe publient régulièrement des articles consacrés à l'emploi féminin. Par ailleurs, 50 000 plaquettes de communication ont été distribuées en 2005 et rééditées en 2006, de même qu'un DVD sur le thème de la diversité.

# Application de l'accord sur le développement de l'emploi féminin et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au niveau du groupe PSA Peugeot Citroën

---

## 1- LES RECRUTEMENTS

- Les femmes représentent 17 % des effectifs du groupe.
- Aujourd'hui, près de 26 % des nouveaux embauchés en CDI sont des femmes, alors que nous recrutons, en 1999, près de 90 % d'hommes.
- Parmi les cadres de plus de 50 ans, 8,5 % sont des femmes, alors que parmi les cadres de moins de 30 ans, elles sont près de 28 %.

## 2- L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Au 31 août 2006 :

- les femmes représentaient 4,4 % du budget total des augmentations individuelles et promotions consacrées aux Ouvriers professionnels, alors qu'elles représentent 4 % de l'effectif de cette population,
- les femmes représentaient 20,3 % du budget total des augmentations individuelles et promotions consacrées aux Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise, alors qu'elles représentent 20,5 % de l'effectif de cette population.

En 2005, 57,3% des femmes cadres ont perçu une augmentation supérieure à la moyenne pour 49,5% des hommes.

## 3- LES CRÈCHES

Outre l'ouverture de la crèche Les P'tits Pilotes à Vélizy Villacoublay, le groupe PSA Peugeot Citroën a ouvert en 2005 une crèche à Clichy en partenariat avec GDF. Elle dispose de 60 berceaux.

Le groupe PSA Peugeot Citroën travaille aujourd'hui sur de nouveaux projets de crèches pour ses collaborateurs.

# Application de l'accord dans l'enceinte du Centre Technique de Vélizy

---

## 1- LES RECRUTEMENTS

Augmentation du taux de féminisation des effectifs :

- à fin 2006, on compte **1025 femmes sur un total de 6285 salariés**, soit un taux de féminisation de **16,31 %**. Ce taux est en augmentation par rapport à 2005,
- en décembre 1999, le nombre de femmes était de 547 sur un total de 4192 salariés, soit un taux de féminisation de 13,04 %.

La **part des femmes a augmenté dans toutes les catégories socio-professionnelles** :

- les **ouvrières** étaient 6 en 1999 et sont 40 en 2006. Taux de féminisation de 9,80 %,
- les **femmes** Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise étaient 317 en 1999 et sont 389 en 2006. Taux de féminisation de 16,87 %,
- les **femmes cadres** étaient 224 en 1999 et sont 596 en 2006. Taux de féminisation de 16,73 %.

- Augmentation du taux de féminisation des recrutements :

Sur les 232 salariés embauchés en Contrat de Travail à durée indéterminée en 2006, 49 sont des femmes, soit un **taux de féminisation des recrutements en CDI de 21,12 %** pour 16,37 % en 2005.

Sur l'ensemble des embauches réalisées (CDD + CDI), le taux de féminisation des recrutements est de 24,12 %.

29,95 % des recrutements réalisés en CDD (Apprentissage) concernent des femmes.

Les recrutements concernent principalement des profils techniques et scientifiques.

## 2- L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Changements de statut :

56 Employés, techniciens et agents de maîtrise, dont 5 femmes, ont été promus Cadres en 2006.

Promotions :

- Ouvriers : 49 collaborateurs dont 3 femmes (soit 43 % de l'effectif féminin)
- Employés, techniciens et agents de maîtrise : 331 dont 61 femmes (soit 15 % de l'effectif féminin)

Formation :

En 2006, la part des heures de formation suivies par les femmes est de 18,80 %. Les femmes représentaient alors 16 % de la population du Centre Technique de Vélizy.

### 3- EXEMPLES D'ACTIONS MARQUANTES

Dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi féminin et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Direction du Centre Technique de Vélizy a mis en place une **commission Egalité Femmes / Hommes**. Cette dernière fait le lien entre l'accord et sa mise en œuvre dans l'enceinte de l'Etablissement.

#### La commission Egalité Femmes / Hommes

Elle est composée de **11 membres (5 femmes et 6 hommes)**. Toutes les organisations syndicales représentatives sur le Centre Technique de Vélizy sont représentées au sein de cette commission.

Les membres de la commission ont suivi une formation de deux jours à la mixité professionnelle les 28 septembre et 5 octobre 2004. Cette formation a été réalisée par le DAFCO (Délégations Académiques à la Formation Continue) de Versailles. Elle a permis de mieux formaliser les préconisations de la commission. C'est sur cette base que des actions ont été engagées en 2005 et 2006.

#### Réalisation d'un livret d'information "maternité" :

Ce livret est remis à chaque femme au moment de la déclaration de l'état de grossesse. Il présente le congé maternité, les démarches à réaliser au cours de la grossesse et au moment de la naissance, les modes de garde, le congé parental d'éducation, les aides financières pour la garde des enfants, la réduction d'impôt pour frais de garde, le congé paternité ainsi que des informations pratiques et les contacts utiles.

Depuis sa réalisation, ce livret a été repris par plusieurs autres Etablissements du groupe PSA Peugeot Citroën.

#### Création d'une salle de sport supplémentaire :

Une salle de sport est à la disposition du personnel sur le site de Vélizy A ; des cours de gymnastique sont dispensés tous les jours, pendant la coupure de midi et le soir. En facilitant la pratique d'un sport, cette salle de sport permet ainsi de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. En 2004, une étude sur la mise en place d'une salle de sport supplémentaire (cours collectifs, musculation et relaxation) de 200m<sup>2</sup> sur le site de Vélizy B a été engagée. Ce projet a été mis en œuvre en 2005.

#### Promotion des métiers de l'automobile et sensibilisation des jeunes filles en lien avec l'Education nationale :

Une plaquette présentant les différents métiers de l'automobile a été réalisée à l'initiative de l'Académie de Versailles. Son objectif est de présenter les différents métiers de l'automobile et les formations attenantes à l'ensemble des élèves des classes de 4<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, CAP, BEP, baccalauréat professionnel, Terminales S et STI, BTS (pour les métiers concernés) de l'Académie de Versailles.