

# Question d'équilibre

Union régionale CFE-CGC, Mars 2016, #5



## L'édito du président



Voilà 4 ans, l'Union Régionale a mis en place le réseau Equilibre CFE-CGC en région Nord- Pas-de-Calais. Ce réseau rassemble des femmes et des hommes qui, au sein de la CFE-CGC, ont l'ambition de faire progresser le concept de mixité dans l'organisation syndicale et dans les entreprises d'une part, et de faire émerger toutes solutions favorisant la conciliation des temps de vie, d'autre part. La stratégie du réseau est de développer des territoires d'excellence avec l'ensemble des acteurs régionaux qui agissent sur ces différents champs.

Le maillage de notre organisation et son ancrage territorial, à travers son Union Régionale, ses 5 Unions Départementales et ses 24 Unions Locales, sont les moyens et les leviers sur lesquels le réseau doit s'appuyer. La mise en place et la formation de référents dans chacune de ces structures doit permettre de démultiplier son action sous diverses formes : colloques, sensibilisation, formation à l'égalité professionnelle de nos militants, état des lieux de la situation des femmes et des hommes en entreprise.

L'égalité professionnelle doit être l'affaire de tous, femmes comme hommes. En effet, qui n'a pas pour légitime aspiration de voir sa conjointe, sa fille, sa petite-fille, sa mère ou encore sa sœur réussir sans qu'elle n'ait à se heurter au plafond de verre ? Personne évidemment. Si la CFE-CGC regrette la lente évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle, elle a néanmoins la volonté de faire progresser cette cause. Ce pourquoi sa détermination ne faiblira pas.

*Raymond ANNALORO, président de l'UR Nord-Pas-de-Calais Picardie*

---

## BREVES

### Création d'un rescrit social « égalité professionnelle »

La loi n°83-635 du 13 juillet 1983 impose aux entreprises de plus de 50 salariés de réaliser une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes et de conclure un accord collectif (ou à défaut construire un plan d'action unilatéral) en matière d'égalité hommes/femmes. En l'absence de l'un de ces deux documents, toute entreprise de plus de 50 salariés peut être redevable d'une pénalité financière.

Afin d'éviter cette sanction, [l'article 5 de l'ordonnance 2015-1628 du 10 décembre 2015](#) permet dorénavant à toute entreprise de s'assurer de la conformité de son accord en faveur de l'égalité professionnelle (ou, à défaut, de son plan d'action) en demandant à l'administration à laquelle elle s'adresse (Unité territoriale de la DIRECCTE, par exemple) une position formelle sur sa validité. Il convient de noter que la demande d'un rescrit « égalité professionnelle » n'est pas recevable une fois que l'administration a déjà engagé une procédure de contrôle et que l'absence de réponse de cette dernière vaut rejet de la demande, passé le délai qui sera prochainement fixé par un décret émanant du Conseil d'Etat.



\*Un rescrit est une réponse de l'administration à une/des question(s) sur l'interprétation d'un texte, ou sur l'interprétation de votre situation de fait au regard du droit fiscal, par exemple. Cette procédure est ouverte aux particuliers, professionnels, organismes sans but lucratif et aux collectivités territoriales.

## La place des femmes dans les organisations syndicales

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE) a publié en octobre 2015 une étude intitulée "[Les forces vives au féminin](#)" revenant sur la place des femmes dans les organisations de la société civile.

Cette étude montre que malgré une évolution législative favorable et un nombre de militantes en constante augmentation, la part des femmes dans les exécutifs des organisations ne progresse que très lentement. Les femmes, qui constituent près de la moitié de la population active salariée, représentaient, en 2014, 36,8 % des adhérents de la CGT, 47 % de ceux de la CFDT, 45 % de ceux de la CGT-FO, 42 % de ceux de la CFTC, et 29,1 % de ceux de la CFE-CGC.

Par ailleurs, l'étude met en avant que "*l'engagement syndical (...) éprouve des difficultés à trouver des modalités pratiques d'intégration des femmes, dont les situations d'emploi impliquent davantage de précarité et d'instabilité*". Enfin, l'étude précise que "*si la part des femmes syndiquées tend à se rapprocher de celle de leur poids sur le marché du travail, leur place en tant que responsables syndicales demeure en retrait*".

En 2014, les femmes au sein de la CFE-CGC représentaient 29.1% des syndiqués, 37% des membres des comités confédéraux, 17.1% des Présidents de fédérations et seulement 6% des Présidents d'Unions Départementales.



## L'existence d'une "taxe rose" remise en question par un rapport au Parlement

En novembre 2014, l'affaire avait fait grand bruit dans les médias. En effet, le collectif féministe Georgette Sand venait de dénoncer l'existence d'une "taxe rose" en France. Comprenez par là un surcoût appliqué à des produits mixtes proches ou identiques à ceux des hommes mais clairement destinés aux femmes (par le recours à la couleur rose sur le packaging, par exemple). Il n'avait alors pas fallu longtemps pour que le [Tumblr](#) de Georgette soit pris d'assaut par des milliers d'internautes.

S'étant saisi de l'affaire, le gouvernement a rendu le 15 décembre 2015 un [rapport](#) comprenant deux volets : l'un examinant les différences de prix sur les produits, l'autre sur celles relatives aux services. Le ministère de l'Economie, de l'Industrie et du Numérique a conduit une étude en vue d'analyser les différences de prix relatives à trois familles de produits, à savoir : les rasoirs, les crèmes hydratantes et les déodorants.

Si le premier volet a mis en lumière que des différences de prix étaient autant constatées sur les produits destinés aux femmes qu'aux hommes, il a cependant souligné que "*les produits faisant l'objet de campagnes publicitaires ciblées étaient susceptibles*" d'être l'objet d'un surcoût. Le deuxième volet visait à "*déterminer s'il existait une différence de prix selon le recours à une prestation de déménagement, de dépannage automobile et de serrurerie*". Ce dernier a démontré que "*s'il existait des disparités selon l'appel (...), ces disparités ne pouvaient être assimilées à un phénomène de genre*".

## L'égalité hommes-femmes dans l'entreprise, un sujet qui divise

LinkedIn a révélé en décembre dernier une étude menée en lien avec Opinion Way concernant l'évolution professionnelle des femmes et les différences de perception des hommes et des femmes à ce sujet.

L'étude a mis en lumière que 27% des femmes estiment que l'égalité des sexes est un sujet qui progresse en France contre 53% pour les hommes. Par ailleurs, 51% des femmes jugent qu'il est plus facile d'obtenir une promotion lorsque l'on est un homme et 70% d'entre elles pensent qu'être reconnu(e) dans son travail est plus facile pour les hommes. Femmes et hommes s'accordent sur l'existence de qualités professionnelles propres aux femmes, ce qui, forcément, interpelle. Les sondés pensent que les hommes seraient plus aptes à prendre des risques et que la conciliation et l'organisation seraient davantage des qualités féminines (!). De

plus, 35% des hommes interrogés pensent que la capacité d'organisation est propre aux femmes et qu'elles sont plus aptes à résoudre les conflits. Enfin, 77% des sondées pensent que les réseaux sociaux sont un atout important pour se faire remarquer et évoluer professionnellement.

## Parité dans les conseils d'administration : persistance du « plafond de verre »



Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH) et le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) ont remis le 10 février 2016 un [rapport](#) positionnant la France en tête de l'Union européenne sur la voie de la parité au sein des conseils d'administration des entreprises les plus capitalisées (avec plus de 30 % de femmes dans les conseils d'administration ou de surveillance des entreprises cotées en 2015). Le rapport met cependant en lumière qu'encore peu de femmes occupent des postes de présidence de conseil ou de direction générale (environ 5%). A l'inverse, pour les entreprises non cotées, le taux de femmes dans les conseils de surveillance ou d'administration est de 14,2 %. Pour rappel, d'ici à 2017, un objectif de 40 % de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises moyennes ou grandes est visé. La non-conformité à cet objectif de parité entraînera la nullité des nominations et la suspension de la rémunération des administrateurs.

---

## ACTUS

### Sensibilisation des adhérent(e)s CFE-CGC

Dans la continuité de la sensibilisation aux enjeux de l'égalité professionnelle réalisée en 2014 et 2015, deux nouveaux modules ont été animés par Bernadette Van Eeckhoutte, chargée de mission à l'ARACT Nord-Pas-de-Calais (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail). Le premier à l'UD d'Arras le 23 octobre 2015 et le second à l'UL de Lille le 11 décembre 2015.

A l'UD d'Arras, 22 personnes ont participé à un module sur la prévention des risques dans le cadre de leur formation CHSCT, suivi par une sensibilisation d'une après-midi à l'égalité professionnelle. Après un bref rappel des obligations légales en la matière, Bernadette Van Eeckhoutte s'est attaché à faire le lien entre égalité professionnelle et missions du CHSCT. Pour ce faire, l'étude d'un cas d'entreprise a été proposée aux participants. Par ce biais, les participants ont pu mieux comprendre les liens entre égalité professionnelle et conditions de travail, avec des pistes d'action pouvant servir à ces deux champs d'action.

Pour l'UL de Lille, la sensibilisation a rassemblé 23 personnes. Un historique des lois en faveur de l'égalité professionnelle a été présenté. Pour prendre conscience de l'impact des inégalités professionnelles en France, des apports à partir de chiffres de l'INSEE, de la CNAM-TS et de différentes études ont été apportés sous la forme ludique d'un quizz. Les outils mis à disposition par le réseau ANACT-ARACT pour engager une démarche en faveur de l'égalité professionnelle ont également été présentés par Bernadette Van Eeckhoutte.

**Vous souhaitez organiser une session de formation au sein de votre UL ou UD ? contactez : [egapro-aract.npd@anact.fr](mailto:egapro-aract.npd@anact.fr)**

### Renouvellement des référent(e)s locaux du réseau Equilibre

Le renouvellement des référents du réseau Equilibre CFE-CGC Nord-Pas-de-Calais/Picardie a débuté il y a quelques semaines déjà. Pour rappel, les référents sont notamment chargés de porter les valeurs de la CFE-CGC en matière d'égalité professionnelle et de qualité de vie au travail et sont en permanence en lien avec le comité de pilotage du réseau Equilibre régional. Il va sans dire qu'ils sont les interlocuteurs des militants CFE-CGC au sein des entreprises sur le périmètre de leur Union Locale pour les questions d'égalité. Par ailleurs, ils sont amenés à participer à l'organisation de colloques et autres manifestations organisés par l'Union régionale.



Pour ce faire, ils bénéficient de formations périodiques en vue de s'approprier leurs missions et objectifs et participent 3 fois par an à une réunion de coordination organisée au niveau régional.

L'intégralité des noms des référents du réseau Equilibre seront annoncés dans le cadre de la prochaine lettre.

---

## LE BILLET D'HUMEUR

Si vous avez un ou plusieurs enfants en terminale, peut-être avez-vous entendu parler d'un acronyme que vous pensiez être le dernier terme à la mode, à savoir "APB". Pour les non-initiés, cet acronyme désigne les "admissions post-bac". En bref, c'est le passage obligé pour tout élève de terminale désireux de poursuivre des études supérieures. Quel rapport avec notre sujet égalité professionnelle, me direz-vous ? Et bien c'est maintenant que nos jeunes doivent s'intéresser à leur avenir (si ce n'avait pas été le cas avant), et donc, en d'autres termes, à leurs études post-bac. La CFE-CGC regrette que bien trop souvent, les jeunes aient renoncé à leurs aspirations en raison de stéréotypes de sexe et de genre et des idées reçues liées à certains métiers et secteurs d'activité. Qui n'a jamais entendu : « Non, choisis un autre métier, celui-là est en filière technique et ce n'est pas évident pour une fille d'y travailler ! ». Ou encore "Tu veux être éducateur de jeunes enfants ? Mais c'est réservé aux femmes ! Tu mérites mieux comme boulot !" ? Quel dommage que les stéréotypes et préjugés prennent parfois le pas sur le reste, alors que l'on passe la majeure partie de sa vie au travail. Alors parents, encouragez vos enfants à exprimer leurs envies et acter leur choix. C'est notamment lors des APB que se joue la mixité des filières d'études, et donc la mixité des métiers et des secteurs d'activité.

*André, membre du COPIL du réseau Equilibre Nord-Pas-de-Calais Picardie*

---

## UNE QUESTION

Question : La loi relative au dialogue social et à l'emploi adoptée le 17 août 2015 dite "loi Rebsamen" indique que sur la mixité des instances représentatives du personnel le nombre de sièges occupés par les femmes au CE ou en tant que DP doit être proportionnel au nombre de femmes salariées.

La loi précise que jusque 0,5 siège à attribuer aux femmes le nombre peut-être arrondi à 0 et au delà à l'unité supérieure.

Aujourd'hui dans certaines entreprises des femmes siègent malgré une représentativité inférieure au quota requis. Cette évolution réglementaire peut-être perçue dans ce cas comme allant à contre courant des efforts réalisés pour plus de représentation féminine dans les instances représentatives du personnel.

Réponse du service relation du travail – DIRECCTE NPDC Picardie: Il s'agit d'avoir une proportion de candidats-es qui représente le taux de répartition des sexes par collèges électoraux. La loi prévoit que s'il y a un sexe surreprésenté, alors le juge peut annuler l'élection du/ de la dernière candidate concerné(e) : « *La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.* »

La mesure entre en application au 1er Janvier 2017 pour les élections DP et CE ( titulaires et suppléants) . Pour l'instant, si le protocole pré-électoral et le dépôt des candidatures a lieu avant cette date, il n'y a pas obligation de s'y conformer. Mais il y a tout intérêt à s'y préparer au plus tôt, donc à devancer cette obligation dès maintenant.

La loi vise à permettre une meilleure représentation des femmes dans les IRP. Pour cela, le nombre d'hommes et de femmes sur les listes par collège électoral doit refléter le taux d'hommes et de femmes sur les listes électorales pour ces collèges. De plus, une alternance femmes et hommes doit être respectée sur les listes de candidat(e)s. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une annulation de l'élection par le juge du candidat ou de la candidate sur représenté(e) ou qui ne respecterait pas l'alternance.

Comité de rédaction :

Directeur: Raymond Annaloro

Réalisation: ARACT NPDC

Rédaction: Raymond Annaloro

Annick Derycke

Florence Fauqueur

André Fays

Nathalie Hardat

Monique Ladesou

Bernadette Van Eeckhoutte

Contact : urnordpasdecalsais@cfecgc.fr

Cette lettre a été rédigée avec l'appui de l'ARACT NPDC dans le cadre d'un co-financement FSE – ANACT.



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

