

Question d'équilibre

Union régionale CFE-CGC, Juin 2016, #6



L'EDITO

La route vers l'Egalité Professionnelle est décidément bien longue depuis la première loi qui en 1972 instaurait le principe « à travail égal, salaire égal ».

Dans cette 6^{ème} lettre de votre réseau Equilibre, nous avons sélectionné plusieurs articles qui pointent les difficultés à faire changer les pratiques, dans le milieu syndical en particulier où la parité dans les instances dirigeantes est loin d'être acquise et où le plafond de verre semble incassable. La loi El Khomri qui promet « *de nouvelles libertés et protections pour les entreprises et les actifs* » et qui prône toujours plus de dialogue social a-t-elle bien intégré la question de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise ? Rien n'est moins sûr. Il est plus que jamais nécessaire de rester vigilant(e)s sur le lieu de travail comme dans notre vie privée.

Mais le regard critique que nous vous invitons à porter sur le monde du travail et la législation ne nous empêche pas de nous réjouir aussi quand dans une entreprise comme EDF la commission Egalité de son CE se mobilise pour faire bouger les mentalités et lance une campagne vraiment « punchie » pour affirmer que l'égalité professionnelle est un droit, ni plus ni moins. On dit bravo également à l'opération « no more clichés » lancée par un groupe de professionnelles de la communication d'entreprise. Et puis chez nous, bien sûr, on se félicite du renforcement du réseau par les référent(e)s (bientôt) présent(e)s dans chaque UL. Oui, le dialogue social, nous y croyons, surtout avec des collègues bien informé(e)s et prêt(e)s à montrer un véritable talent de négociateur/trice au service de l'égalité et pour plus de justice.

Bonne lecture à toutes et tous,

Monique LADESOU, référente Réseau Equilibre

BREVES

La parité n'est pas encore effective dans les instances dirigeantes des organisations syndicales représentatives

Les organisations syndicales font évoluer la part des femmes dans leurs instances dirigeantes mais la parité n'est pas encore effective.

La CGT a choisi la stricte parité de ses instances dirigeantes depuis 1999. Le Bureau de la CFDT est quant à lui paritaire depuis 2014 mais pas sa Commission élargie. Pour FO, seulement 19% de femmes siègent au Bureau confédéral et à la Commission Exécutive. A la CFDT, à peine plus de 20% de femmes sont élues au Bureau confédéral ou au Conseil

confédéral. Depuis son dernier congrès et le renouvellement de ses instances de gouvernance, les femmes représentent 23% des dirigeants de la CFE CGC.

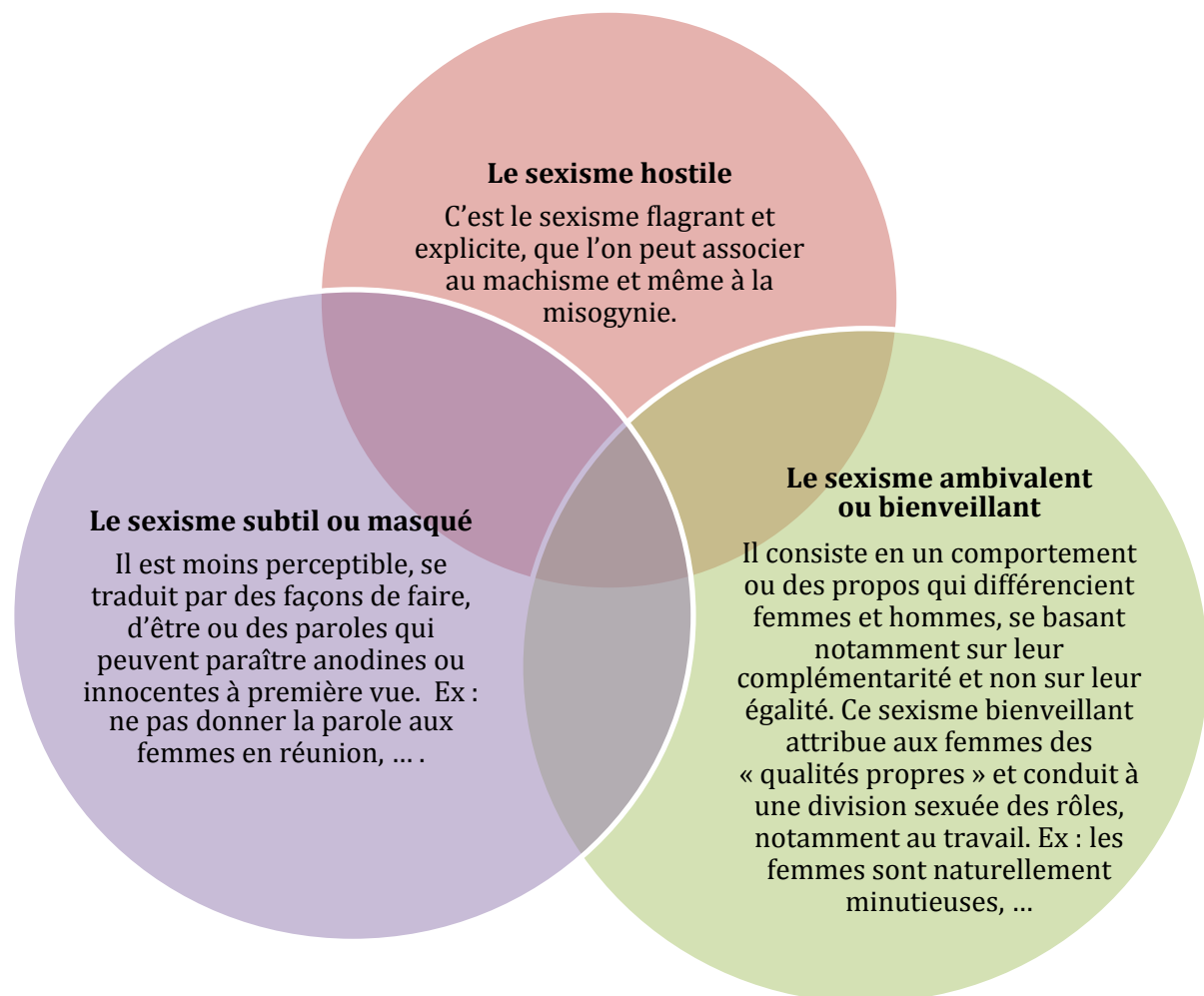
Plusieurs facteurs sont avancés pour expliquer l'absence de parité : la faible syndicalisation des femmes, le « triple agenda des femmes » prises entre tâches ménagères, vie au travail et vie militante ou la précarité avec plus de temps partiels et une rémunération moindre.

Pour faire changer le constat, les syndicats ont commencé à mettre en place des solutions : stages de formation et de sensibilisation, prises de parole en alternance femmes-hommes, temps de parole équilibré en réunion, réunions moins tardives.

Un colloque sur le sexisme au travail.

Le 11 février dernier, se tenait à Paris un colloque sur le sexisme au travail. Ce dernier réunissant divers intervenants (politiques, sociologues, professeur(e)s, consultant(e)s, journalistes, ...) a été l'occasion de se pencher sur le phénomène du sexisme en entreprise.

Il a notamment été évoqué les différentes formes de sexisme :



80% c'est la part des femmes salariées considérant être régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes dans le monde du travail.

26% c'est la part des femmes salariées qui estiment que les entreprises s'impliquent suffisamment pour faire reculer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Pourtant, l'objectif gouvernemental rappelé par la ministre aux droits des femmes lors de ce colloque est d' « *implanter dans notre pays une culture d'entreprise exempte de sexisme* ».

“Loi travail” et égalité professionnelle

La grande ambition du projet de loi Travail adopté par le 49/3 le 10 Mai 2016 était de renforcer le dialogue social, rejoignant en cela le souhait de notre organisation syndicale et du réseau Equilibre sur le terrain de l'Egalité Professionnelle.

Il a pourtant suscité de nombreuses critiques et en particulier d'organisations féministes.

Ainsi l'Université Populaire de Toulouse relevait dans le projet 20 mesures qui risquaient de fragiliser les femmes. Parmi ces mesures :

- le fait de donner la primauté aux accords d'entreprises malgré un accord de branche qui pourrait être plus favorable aux salarié(e)s, surtout dans les PME et TPE où les syndicats sont quasiment inexistantes.
- la suppression, au profit d'un référendum, du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives de + 50 % des suffrages qui seules sont en mesure de défendre des catégories minoritaires, notamment les femmes, dans certaines entreprises.

Il y a également toutes les raisons de s'inquiéter de l'incidence de l'augmentation de la durée légale de travail et de la flexibilité sur les conditions déjà difficiles des salariées les plus précarisées. Et que dire du forfait jour étendu qui contribue largement à l'effet « plafond de verre » ?

Le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle a, lui aussi, tiré la sonnette d'alarme et souligne un principe d'égalité qui ne devrait être que « respecté » et non « assuré » comme on aimerait le voir écrit dans un texte de loi et surtout un texte bien en deçà des textes européens et internationaux sur l'égalité. Deux alertes à lire pour rester vigilant(e)s.

“En 2016 soyons tendance : No more clichés”



Le réseau « toutes femmes, toutes communicantes » a lancé, le 4 Février, une campagne, soutenue par le Ministère des affaires sociales, de la santé et du droit des femmes, à destination des professionnels de la communication afin de combattre les stéréotypes et le sexisme dans la publicité. L'objectif est de responsabiliser les communicants sur l'image des femmes.

Ce domaine, de par ses enjeux financiers, reste particulièrement vecteur de clichés, afin de « parler au plus grand nombre ». Mais en s'accommodant et véhiculant les stéréotypes, les publicitaires et communicants les entretiennent. Que ce soit pour les produits d'entretiens, l'électroménager, les cosmétiques ou produits d'hygiène, ... l'image de la femme dans la publicité est encore souvent réduite à une ménagère, ou un corps sexy,
La campagne s'articule autour de 3 axes : Sensibiliser en faisant prendre conscience – Interpeller en dénonçant – Engager en rendant visibles les bonnes pratiques.

**Le Réseau « toutes femmes, toutes communicantes » anime la communauté des femmes de l'association Communication et Entreprises.*

Campagne vidéo "No more clichés"

Egalité professionnelle : l'action d'une commission égalité professionnelle en entreprise

- Un rôle majeur dans les négociations

La dernière négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à EDF SA a échoué. Le projet d'accord d'entreprise, soumis à la signature des organisations syndicales n'a donc pas été validé. En effet les fédérations syndicales FNME-CGT, CFE-CGC et FO Energie et Mines n'ont pas signé car elles ont jugé insuffisantes les avancées obtenues au regard de nombreux critères et du manque d'ambition des objectifs qui sont en deçà du réalisé de la période de l'accord précédent. L'entreprise ne disposant plus d'accord collectif depuis le 8 février 2015, a pour autant obligation d'établir sans plus attendre un plan d'actions en la matière. La Commission Egalité Professionnelle du Comité Central d'Entreprise d'EDF a d'ailleurs demandé à la direction d'entreprise de venir le présenter lors d'une prochaine commission professionnelle du CCE EDF SA.

- Une campagne de communication interne

Parallèlement, ladite Commission s'est mobilisée sur un projet d'affichage dont l'objectif est le changement des mentalités. Ces affiches comportent des phrases discriminantes que les salariées peuvent encore entendre de la part de leurs managers.



Encore aujourd'hui, force est de constater que ces propos sont toujours d'actualité malgré leur illégalité (cf articles L1225-26 ; L1132-1, L1132-1 du code du travail). Ces affiches ont été distribuées par l'intermédiaire des membres des CE afin qu'elles soient affichées sur les sites de travail.

ACTUS

Des référent(e)s locaux du réseau Equilibre

Dans la majorité des UL des Hauts de France les référents du Réseau Equilibre ont été identifiés. Une première rencontre est prévue prochainement puis des modules de formation leur seront proposés pour les outiller sur la thématique égalité professionnelle et les mettre en capacité de pouvoir répondre aux sollicitations des adhérents sur ce thème.

BILLET D'HUMEUR

Pour un ministère des Cuisines Régionales et des Droits des Femmes.

Depuis les années 70 et l'instauration d'un premier secrétariat d'Etat à la « Condition féminine », 14 femmes (pas un homme) se sont relayées au poste, dont 8 secrétaires d'Etat et 6 ministres. 5 gouvernements ont laissé le poste vacant. La notion de Droits est apparue en 81 mais le plus souvent depuis, la « question des femmes » s'est vue associée à de plus grandes causes comme la solidarité, les rapatriés, la vie quotidienne, la consommation, la formation professionnelle, la cohésion sociale, la ville, la jeunesse et les sports. L'avant dernière, Secrétaire d'Etat, était aussi porte-parole du gouvernement, les femmes savent faire plusieurs choses en même temps, c'est bien connu ! Mais la palme revient quand même à ce dernier gouvernement qui nous ramène, avec la famille, à notre fonction première : l'enfance. On n'arrête pas le progrès

Comité de rédaction :

Directeur: Raymond Annaloro

Réalisation: ARACT NPDC

Rédaction: Raymond Annaloro

Emeline Carpentier

Annick Derycke

André Fays

Nathalie Hardat

Monique Ladesou

Bernadette Van Eeckhoutte

Contact : urnordpasdecalais@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

