

Question d'équilibre

Union Régionale CFE-CGC, Septembre 2016, #7



L'EDITO

Avec la mise en place du réseau Equilibre, la CFE-CGC a été parmi les premiers acteurs à s'engager résolument en faveur de l'égalité professionnelle avec des ambitions clairement affirmées : Repérer les freins et les stéréotypes ancrés dans les consciences, sensibiliser les salariés sur les enjeux, rappeler à nos militants leur rôle essentiel dans les négociations d'accords volontaristes au sein des entreprises en mettant outils et techniques à leur disposition pour ce faire.

Consciente de l'impérieuse nécessité d'impliquer le plus grand nombre, l'Union Régionale étoffe ce réseau par la mise en place de référents territoriaux à partir de septembre 2016.

Ces référents, véritables ambassadeurs du réseau EQUILIBRE, interlocuteurs et relais du Comité de Pilotage sur le périmètre de leur Union Locale, ont pour mission de porter les valeurs de la CFE-CGC sur l'égalité professionnelle, sur la qualité de vie au travail, et sur la conciliation des temps de vie professionnelle/privée.

La lettre que vous lisez en ce moment est le premier outil à votre disposition. Sa diffusion, la plus large possible autour de vous, sera de nature à susciter les échanges les plus fructueux autour de la question de l'Egalité.

Bonne lecture,

Raymond ANNALORO
Président de l'Union Régionale CFE-CGC Hauts de France

BREVES



Egalité professionnelle : la complémentarité des réseaux féminins et des syndicats

Les réseaux féminins, par le lobbying, les syndicats, par la négociation, agissent tous deux pour faire progresser mixité et égalité professionnelle.

Pourtant dans une étude de Mai 2016 l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises estime que la collaboration entre ces deux acteurs est insuffisante.

En effet, alliés l'un à l'autre ils pourraient doubler leur efficacité pour faire avancer l'égalité professionnelle.

Ainsi, les réseaux pourraient faire émerger des problématiques et propositions que les syndicats peuvent porter en revendication lors des négociations. Les réseaux féminins peuvent en outre apporter au CE des informations complémentaires ou encore le nourrir en pistes d'actions et analyses, créant ainsi du lien et un travail de concert.

Une collaboration volontaire et productive entre les deux exige que l'un ne voit pas l'autre comme une alternative mais comme un partenaire.

Les réseaux féminins d'entreprise se multiplient et peuvent être un véritable complément de dialogue social.

http://www.lemonde.fr/emploi/article/2016/06/10/et-si-syndicats-et-lobbies-s-alliaient-pour-ameliorer-l-egalite-entre-les-hommes-et-les-femmes_4947451_1698637.html

La parité dans les CCI régionales

Les prochaines élections consulaires dans les Chambres de Commerce et d'Industrie régionales ont lieu en Octobre et Novembre prochains, sept territoires des Hauts de France sont concernés (l'Aisne, Amiens-Picardie, l'Artois, la Côte d'Opale et le littoral Normand Picard, le Grand Hainaut, le Grand Lille et l'Oise). A cette occasion une parité hommes-femmes va être exigée, conformément à la loi du 4 Août 2014.



Quelques chiffres :

Aujourd'hui, dans les CCI les femmes ne représentent que 14% des élus et 4% des gouvernants (présidents et membres des bureaux).

En 2015, en France, sur les 150 Président(e)s de CCI, 6 étaient des femmes.

La CCI du grand Lille compte au total 56 membres dont 55 hommes.

Campagne DRDFE NPDC et DRTEFP NPDC – Illustration ass Le Camion

Pour les élections à venir, le candidat et son suppléant doivent être de sexe différent. Il y aura donc autant de candidate que de postes à pourvoir, l'objectif étant bien sur qu'elles occupent autant que possible des postes de titulaires.

En Janvier 2015, notamment à la vue de ces élections, P.Boistard rappelait, chiffres à l'appui, que « la parité est un impératif éthique mais aussi un instrument pour la performance économique ».



Il n'existe pas de cerveau "masculin" ni "féminin"

On entend parfois que les hommes viennent de Mars et les femmes de Vénus. Une étude récemment publiée par une équipe de chercheurs de l'université de Tel-Aviv prouve pourtant qu'un cerveau peut difficilement être qualifié de masculin ou de féminin. Pour en arriver à cette conclusion, l'équipe s'est appuyée sur les scans réalisés sur 1 400 cerveaux par le biais d'IRM, en se concentrant non pas sur

l'anatomie de l'organe, mais bel et bien sur son fonctionnement.

Selon Daphna Joel, principale auteure de l'étude, celle-ci met en lumière que chaque cerveau possède non pas une caractéristique féminine ou masculine mais bien une "mosaïque" de "caractéristiques" féminines et masculines. En effet, si les chercheurs se sont demandés combien de cerveaux pouvaient être classés dans une seule et même catégorie, force est de constater que seuls 6% d'entre eux correspondent à une seule catégorie. Ainsi, entre 25% et 53% des cerveaux comprendraient autant de caractéristiques féminines et masculines.

Les hommes veulent-ils vraiment l'égalité au travail ?

Bien intéressant l'article dans la revue Challenge de juin 2016 et tout autant révélateur sur la situation encore actuelle de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ! Eh oui d'après l'étude de Jump et Axiom CP, un tiers des 3000 hommes sondés s'opposent à plus d'égalité.

Alors comment faire évoluer la situation puisque son évolution engage la responsabilité des hommes qui détiennent encore 90 % des postes à pouvoirs exécutifs au sein des entreprises ? dit les auteurs du sondage. Trop peu d'hommes encore sont conscients que ce qui fait obstacle à l'évolution professionnelle des femmes est davantage lié au fonctionnement de la société et à la culture d'entreprise. Hélas, la plupart d'entre eux estiment encore que les femmes n'ont pas les atouts nécessaires pour accéder à des postes de management. En effet, l'existence de ces stéréotypes de genre chez les hommes nuit de façon défavorable à l'évolution dudit sujet dans la société.

Pour autant, la performance en matière d'égalité peut être espérée... En effet des initiatives ont été proposées afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Aussi, il appartient à chacun de nous, hommes et femmes, d'être force de propositions dans ce domaine...

http://www.jump.eu.com/wp-content/uploads/2015/11/executive_summary_Etude_Hommes-egalite_professionnelle.pdf

ACTUS

Fiche de missions des Référents Locaux du réseau EQUILIBRE CFE-CGC Hauts de France.

Missions :

- Etre les ambassadeurs du réseau EQUILIBRE sur le périmètre de leur Union Locale.
- Porter les valeurs de la CFE-CGC sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie au travail et sur la conciliation des temps de vie.
- Etre les interlocuteurs du Comité de Pilotage du Réseau EQUILIBRE Régional
- Relayer les messages du COPIL et échanger régulièrement avec le COPIL
- Etre les interlocuteurs des responsables locaux de l'ensemble des organismes qui traitent des questions d'égalité
- Etre localement, les interlocuteurs des Militants CFE-CGC au sein des entreprises sur le périmètre de leur Union Locale pour les questions d'égalité.
- Participer à l'organisation et aux déroulements des colloques et autres manifestations organisés par l'Union régionale dans le cadre de ces thèmes.

Moyens :

- Ils bénéficient de formations périodiques en vue de s'approprier leurs missions et objectifs.
- Ils participent 3 fois par an à une réunion de coordination organisées dans le cadre régional pour :
 - Exprimer leurs besoins, leurs attentes vis à vis de l'Union Régionale,
 - faire part de leurs idées et suggestions
 - Entendre les attentes de l'Union régionale
 - exprimer leur ressenti et faire part des échanges et contacts locaux
 - se fixer collectivement les objectifs.

Engagement de l'Union Régionale:

L'Union régionale, à travers le COPIL du réseau EQUILIBRE CFE-CGC :

- reste à l'écoute des référents locaux,
- s'engage à répondre à leurs sollicitations dans des délais raisonnables.
- soutien l'action des référents.

ZOOM SUR :

La loi « Travail », dangereux reculs pour l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

La loi du 8 août 2016 (L 2016-1088) vient d'être promulguée. Ni le patronat ni les syndicats n'en sont satisfaits. Reste qu'avec ses 123 articles et quelques 150 décrets d'application attendus, ce n'est pas demain qu'elle s'appliquera. Ce qui nous laisse peut-être du temps pour se préparer, dans les entreprises, à contrer ses effets les plus pénalisants pour les femmes, et ils sont nombreux.

Ce que le Réseau Equilibre dénonce, c'est la méthode : le passage en force par le 49-3 et surtout la censure d'un rapport du Conseil Supérieur à l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Rappelons que le CSEP, rattaché au ministère des familles, de l'enfance et accessoirement des Droits des femmes, a pour vocation de rendre des avis au gouvernement sur ses projets. C'est ce qu'il avait fait en mars dernier en publiant sur son site un avis très critique pointant les impacts négatifs de la loi El Khomri pour les femmes.

Il montrait bien sûr le risque, en donnant la primauté aux accords d'entreprises sur ceux des branches, de fragiliser encore les femmes des secteurs les plus précaires, celles des PME et TPE, de l'ESS ou on a déjà bien du mal à faire respecter un accord de branche ou même une loi (comme celle de 2013 instaurant une durée minimale de 24h aux temps partiel par exemple, pratiquement jamais appliquée). C'est plus généralement le risque d'allongement des durées maximales du travail et la l'hyper flexibilité qui rendront encore plus difficile la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Le rapport du CSEP pointait aussi la non conformité de certains articles avec les règles européennes : le forfait jour en est un bel exemple, qui contourne la possibilité de mesurer le temps de travail dans l'UE et fait condamner régulièrement notre pays.

C'est aussi sur l'obligation d'égalité de rémunération entre « hommes et femmes », et non entre « salariés » que le texte recule dangereusement et aggrave encore le manque de visibilité de cette discrimination notoire, noyée dans la rubrique plus large de Qualité de Vie au Travail depuis la loi précédente (Rebsamen 2014).

Ce rapport au format PDF a curieusement disparu de la toile. Heureusement nous l'avons sauvegardé et le mettons à votre disposition sur notre site <http://www.cfecgcregion59-62.org>

Comité de rédaction :

Directeur: Raymond Annaloro

Réalisation: ARACT NPDC

Rédaction: Raymond Annaloro

Emeline Carpentier

Annick Derycke

Florence Faucqueur

André Fays

Nathalie Hardat

Monique Ladesou

Bernadette Van Eeckhoutte

Contact: urhauptsdefrance@cfecgc.fr

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



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



RESEAU **équilibre**

