

Question d'équilibre

Union Régionale CFE-CGC, Février 2017, #8



L'EDITO

Lutter contre les inégalités passe d'abord par la reconnaissance de leur réalité. Ensuite selon le principe de l'égalité des droits des mesures adéquates peuvent être transcrites dans les lois nationales.

En France, sur ce point, beaucoup de progrès ont été réalisés. Par exemple, depuis 1983, les entreprises doivent établir chaque année un rapport de situation comparée sur l'égalité homme-femme pour « comprendre et agir sur les inégalités ». Au gouvernement, qui est un milieu encore majoritairement masculin, les places sont de plus en plus occupées par des femmes. Cependant, le chemin est encore long.

Nous sommes en pleine campagne électorale et le Réseau Equilibre est en attente de propositions sur l'égalité professionnelle ...

Le débat sur le nombre d'heures au travail est un vif sujet. Mais qu'en est-il pour les femmes et les hommes de la qualité de vie au travail ? Nous passons de plus en plus de temps au travail et l'âge de la retraite recule. Ces questions mériteraient d'être d'avantage débattues dans les programmes électoraux afin notamment de sensibiliser les dirigeants sur les enjeux qui en découlent pour l'ensemble des citoyens !

Que fait-on de la conciliation des temps de vie professionnelle/privée ? Pourquoi ne pas s'inspirer d'exemples qui fonctionnent dans d'autres pays ?

De même, si nous voulons aller durablement vers plus d'égalité, il est nécessaire de faire évoluer les mentalités concernant la répartition des rôles F/H dans les sphères familiales et professionnelles. Peut-on proposer des réformes dans l'éducation nationale ? Nous savons bien en effet que repérer les freins et les stéréotypes ancrés dans les consciences commence dès le plus jeune âge.

Aussi, la CFE CGC restera vigilante sur ces débats et encourage les femmes et hommes politiques à agir en faveur d'un des fondamentaux de la déclaration universelle des droits de l'Homme et de la constitution française qui est l'égalité.

BREVES

« Sexisme, pas notre genre ! »

Le 8 Septembre dernier un plan d'action et de mobilisation contre le sexisme a été lancé, cette campagne doit symboliquement prendre fin le 8 Mars 2017, journée du droit des femmes. L'objectif est double : dénoncer le sexisme en le rendant visible d'une part et mettre en avant les initiatives qui le combattent.

En effet, durant ces 6 mois, les candidatures sont ouvertes pour faire labelliser les démarches en faveur de l'égalité et contre le sexisme.



Qui sont les acteurs de ce plan d'action ?

Les associations qui auront pour rôle de mettre en avant les initiatives modèle en matière de lutte contre le sexisme.

Des marraines-parrains engagés, issus des mondes des médias, du sport, de la culture,

Des citoyens mettant en œuvre des initiatives luttant contre le sexisme.

La lettre d'engagement dans cette mobilisation souligne que « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes se heurte toujours au plafond de verre dont le matériau principal et certainement le plus résistant, est le sexisme ».

Egalité salariale : comment évaluer son salaire sur le site Apec

Etes vous correctement rémunéré(e) ? A quel salaire pouvez-vous prétendre selon votre parcours, votre secteur d'activité, ... ? Il est parfois de répondre objectivement à cette question. L'APEC met à disposition un outil sur son site : [Evalueur de salaire APEC](#)

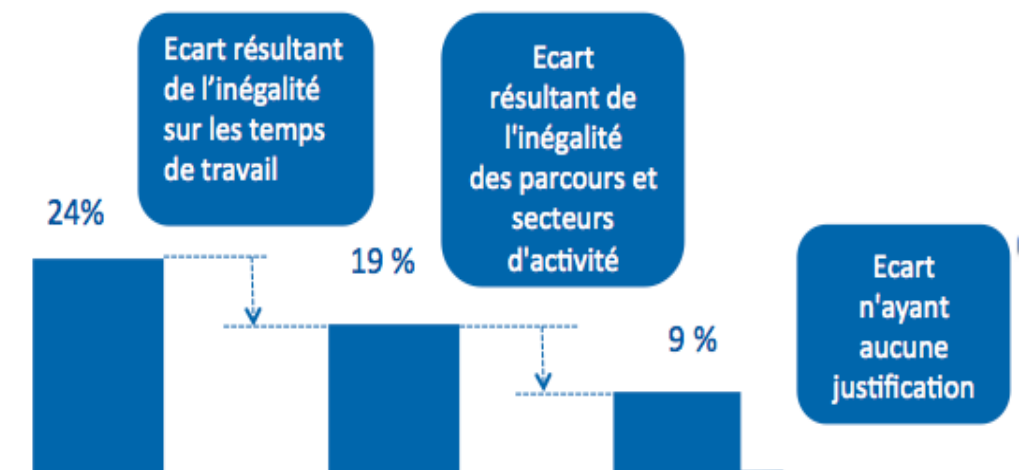
La simulation se déroule sous forme de questionnaire : 21 critères regroupés en 4 thèmes :

- Votre poste
- Votre parcours professionnel
- Votre entreprise
- Votre profil/formation

Les calculs s'appuient sur l'enquête annuelle réalisée par l'APC en matière de rémunération des cadres.

En matière d'égalité professionnelle, cet outil peut notamment se révéler utile puisque de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève encore à 24%, toutes catégories confondues.

Source : DARES 2012 - Chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes Edition 2014





En parallèle, l'Apec a réalisé une enquête sur la rémunération des cadres, indiquant notamment une différence de rémunération dans l'encadrement féminin et masculin. Toute l'étude Apec [ici](#).

Source : Apec Evolution de la rémunération des cadres, septembre 2016

Synthèse Thomas Baligand

Un guide méthodologique du télétravail

Les employeurs et les salariés, sont de plus en plus nombreux à plébisciter le télétravail qui répond à la fois aux contraintes d'efficacité et de performance des organisations, aux aspirations d'un meilleur équilibre vie personnelle-vie professionnelle et aux problématiques d'engorgement des réseaux routiers de notre territoire

De nombreuses activités peuvent être réalisées à distance, parfois même dans le cadre de métiers traditionnellement jugés à fort caractère présentiel, comme par exemple celui d'assistante ou de secrétaire.

Dans le cadre de l'appel à projets « Dialogue Social Territorial » lancé par le Conseil Régional Nord-Pas de Calais en 2014, la CFE-CGC, la CFTC, la CGPME et la MEL se sont associées afin d'élaborer un guide méthodologique en partenariat avec Compétences et Emplois, l'ARACT Nord-Pas de Calais, la CCI Grand Lille et la Communauté de Communes Pévèle Carembault.

L'objectif est de donner les clés et les informations pratiques permettant de réussir l'intégration de cette nouvelle organisation du travail dans les entreprises et collectivités.

Très souvent pratiqué de manière informelle au gré des circonstances et des déplacements, le télétravail est aujourd'hui reconnu et encadré par la loi, charge aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants de se saisir de cette opportunité afin d'en faire un projet gagnant-gagnant.

Les bénéfices résident notamment dans l'amélioration de la qualité de vie au travail; un cadre de travail au domicile plus propice à la concentration; une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Pour autant, il faut éviter que le travail à domicile n'entraîne la double tâche, notamment pour les femmes qui, outre les tâches professionnelles seraient amenées à vouloir "en profiter" pour garder leurs enfants !

Le cheminement vers la réussite réside dans le dialogue et l'expérimentation. Ces étapes permettront de définir des modalités d'organisation « sur-mesure », les plus adaptées possibles aux attentes de chacun et qui seront mises en œuvre d'un commun accord.

ACTUS

Première rencontre des référent(e)s locaux du réseau Equilibre sur la Région Hauts-de-France

Réunis pour la 1^{ère} fois à Arras le 19 septembre dernier, les référent(e)s du réseau Equilibre sur la Région Hauts-de-France ont eu l'occasion de faire connaissance et de découvrir le rôle et les missions qui leurs sont attribués.

Après un retour sur les moyens qui seront mis à leur disposition par l'Union Régionale, Raymond Annaloro, Président, a redit sa volonté de mettre en place un service de proximité au sein de chaque Union Locale, véritable outil au service des militants CFE-CGC au sein des entreprises sur les thématiques de l'égalité professionnelle, de la qualité de vie au travail, et de la conciliation des temps de vie professionnelle et privée. L'une des premières actions envisagée est la formation des référent(e)s et leur sensibilisation aux stéréotypes et enjeux de l'égalité professionnelle.

Bernadette Van Eeckhoutte, chargée de Mission à l'ARACT, qui intervient en soutien de l'UR, a retracé l'origine et les principales missions de l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail. Un exercice interactif a ensuite permis de discuter autour de la notion d'égalité professionnelle et de préciser les différences entre égalité/mixité/parité/sexisme/discrimination ... Les évolutions de la loi sur l'égalité professionnelle et les obligations pour les entreprises ont été décrites. Elle a également présenté les différents outils réalisés par le réseau ANACT et mis à disposition des acteurs de l'entreprise sur le site www.ega-pro.fr dont l'outil Excel qui permet de réaliser le diagnostic de situation comparée.

Cette première rencontre des référents égalité du réseau équilibre a été suivie d'une deuxième étape le 28 novembre. Quatre fois par an des temps d'échanges et d'apports méthodologiques seront ainsi organisés pour donner à chacun les outils nécessaires à leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle.

L'une des modalités pour faire vivre le réseau Equilibre sur la Région est la lettre trimestrielle « Question d'équilibre » diffusée par le biais des instances territoriales et disponible sur le site régional de la CFE-CGC. Le COPIL régional du réseau Equilibre y apporte des brèves journalistiques, relate des initiatives en entreprise ou des témoignages et fournit l'information sur l'actualité régionale. A l'avenir, chaque référent pourra diffuser par ce support, sous couvert du COPIL, l'information qu'il souhaite partager avec le plus grand nombre.

BILLET D'HUMEUR

Le Forum Economique Mondial a rendu son rapport sur l'égalité professionnelle dans le monde le 26 octobre dernier, avec cette annonce qui a fait l'effet d'une bombe pour beaucoup d'entre nous : au train où vont les choses, il faudrait attendre l'année 2186, soit 170 ans, pour que l'égalité entre hommes et femmes dans l'économie soit une réalité. Plus grave, depuis une dizaine d'années, on note une véritable régression.

L'index d'égalité calculé par les chercheurs repose sur 14 indicateurs regroupés en 4 domaines : le niveau d'instruction, l'économie, la politique et la santé. Ces indicateurs sont observables et l'index calculable dans 142 pays au monde. La France se place à la 16^è place derrière les pays nordiques,

l'Islande en tête, mais aussi le Nicaragua, les Philippines et plus près de chez nous la Belgique l'Allemagne et la Suisse. Ce qui nous sauve de la honte totale, ce sont les indicateurs du niveau d'instruction et de la santé. En revanche sur l'égalité salariale, nous sommes bel et bien dans la queue du classement, en 126^{ème} place.

Quelles conclusions retenir de ces données ? Que si nous voulons enfin inverser la tendance, plus que jamais, il faudra compter sur les forces syndicales de nos entreprises pour faire appliquer les lois existantes et faire changer les mentalités.

ZOOM SUR : les référents égalité professionnelle des Hauts-de-France

UL Calais
Jean-Claude EECKHOUT
☎ 06 12 13 69 18
jc.eeckhout@club-internet.fr

UL Saint-Omer
Michel COLIN
☎ 06 45 00 57 75
Colin.michel@ymail.com

UL Boulogne-Sur-Mer
Rachel SAILLY
☎ 06 07 60 94 47
hsailly@wanadoo.fr

UL Béthune
Evelyne VANCOETSEM
☎ 03 21 08 44 46
evelyne.vancoetsem@mpsa.com

UL Lens
Gérard WAQUIER
☎ 06 33 05 75 87
Waquier.gerard@orange.fr

UL Arras
Nathalie HARDAT
☎ 06 54 66 16 40
nhardat@orange.fr

UL Abbeville
(non désigné)

UL Albert/Méaulte
(non désigné)

UL Amiens
(non désigné)

UL Beauvais
(non désigné)

UL Compiègne
(non désigné)

UL Creil
(non désigné)

UL Dunkerque
Dominique D'HOLLANDER
Jean CAILLIAU
☎
E-mail

UL Armentières
Michel GEKIERE
☎ 06 80 10 38 30
michel.gekier@wanadoo.fr

UL Roubaix-Tourcoing
Muriel MALLART
☎ 06 86 46 71 10
mmallart@numericable.fr

UL Lille
Annick DERIYKE ☎

UL Douai
Jean-Claude QUEVA
☎ 06 81 59 59 41
ujc@ceogc@orange.fr

UL Valenciennes
Bernadette GRIERE
☎ 06 79 16 90 21
griereb@gmail.com

UL Maubeuge
Patrick LATINUS
☎ 06 73 78 93 45
patrick.latinus@gmail.com

UL Cambrai
Jean-Jacques BOUDALIEZ
☎ 06 74 63 23 67
jboudaliez@gmail.com

UL Saint Quentin
Jean François CANOINE
☎ 06 83 93 64 71
Jean-francois.canoine@laposte.net

UL Laon
Marie-Laure DUFOURCQ
☎ 06 26 57 72 04
ml_dufourcq@hotmail.com

UL Soissons
Benoit AMANCY
☎ 06 20 83 51 78
benoit.amancy@free.fr

UL Château-Thierry
Dominique PREVOST
☎ 06 98 74 33 84
dominiqueprevost@gmail.com

Cartographie des référents réseau EQUILIBRE CFE-CCG Hauts-de-France

AGENDA

- ✓ Mercredi 8 Mars 2017 : Journée internationale du droit des femmes
- ✓ Jeudi 16 Mars 2017 : Rencontre 1er trimestre des référents égalité à Arras
- ✓ Jeudi 8 Juin 2017 : Rencontre 2^{ème} trimestre des référents égalité à Arras

Comité de rédaction :

Directeur: Raymond Annaloro

Réalisation: ARACT NPDC

Rédaction: Benoît Amancy

Raymond Annaloro

Emeline Carpentier

Nathalie Hardat

Monique Ladesou

Evelyne Vancoetsen

Bernadette Van Eeckhoutte

Contact: urhautsdefrance@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

