

Question d'équilibre

Union Régionale CFE-CGC, Juin 2017, #9



L'EDITO

Détachée syndicale à La Poste, Présidente à l'UL de Laon, j'ai été ravie d'intégrer le comité de pilotage du réseau équilibre CFE-CGC de l'UR des Hauts de France en tant que référente régionale égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Actrice lors des négociations professionnelles à La Poste depuis 2005, c'est avec un enthousiasme sans cesse renouvelé que j'aborde cette question fondamentale de l'égalité en faisant le lien entre la confédération et un comité de pilotage très actif, motivé pour faire évoluer les mentalités.

Raymond Annaloro Président de l'UR des Hauts de France fédère et insuffle à ce groupe le dynamisme et la volonté d'œuvre afin d'être un bon relais pour les référents locaux.

Notre action est structurée autour de deux items majeurs : permettre aux référents de répondre au mieux aux questions des militants au sein des entreprises sur le périmètre de leur union locale et de devenir les interlocuteurs des responsables locaux qui traitent des questions d'égalité.

La journée rencontre de mars 2016, riche en discussions et échanges, animée par Eric Freyburger, délégué national, a permis à tout le réseau de bénéficier d'une formation solide et de réfléchir à l'organisation d'une manifestation prochaine.

A l'heure actuelle, au sein des entreprises, les inégalités existantes ne sont plus invisibles. Faire évoluer les mentalités, lutter contre les stéréotypes, réduire les inégalités salariales, poursuivre les actions favorisant la mixité, l'accès des femmes et des hommes à tous les métiers, à tous les niveaux des entreprises, demeure cependant un combat de longue haleine qui s'inscrit dans la durée.

La CFE-CGC va continuer à œuvrer sans relâche pour que ce thème, au-delà de l'impératif légal, trouve écho auprès de l'ensemble des acteurs économiques.

Communiquer, sensibiliser, informer, innover, se renouveler au quotidien est fondamental dans ce domaine où rien n'est définitivement acquis...

Marie Laure Dufourcq,
Présidente de l'UL de Laon &
Référente égalité professionnelle

BREVES

L'égalité entre les femmes et les hommes, un droit inaliénable et sacré ?

Le 8 Mars 2017, journée internationale des droits des femmes, des sénateurs ont déposé une proposition de loi constitutionnelle. Celle-ci vise à inscrire à l'article premier de la Constitution française l'égalité de tous devant la loi « sans distinction de sexe ».

L'égalité entre les sexes est garantie dans le Préambule de la Constitution de 1946, elle y est érigée en « *principe politique, économique et social (...) particulièrement nécessaire à notre temps* ».

L'inscrire à l'article 1er de la Constitution en ferait un droit inaliénable et sacré, l'article 1 serait alors le suivant : « *La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction de sexe, d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.* »

[Ici](#) la proposition de loi.

Un malaise existerait-il dans les hautes sphères de l'Etat ? Quand les femmes hautes fonctionnaires dénoncent le manque de mixité à la tête de l'Etat.

En mars dernier, 4 associations de femmes hautes fonctionnaires* ont interpellé les candidats à l'élection présidentielle pour la mixité du pilotage de l'Etat notamment dans les emplois supérieurs et dirigeants. Elles faisaient le constat que l'Etat ne s'applique pas ou peu certaines lois.

Les questions portaient sur la parité au gouvernement, sur les postes aujourd'hui essentiellement masculins comme les postes régaliens ou les attachés ministériels mais aussi sur la création d'un ministère dédié aux droits des femmes.

Elles ont présenté plusieurs propositions sur lesquelles elles ont demandé aux candidats de s'engager :

- obtenir la mixité réelle de l'encadrement dirigeant : fixation d'un objectif de mixité globale à 50% sur les postes occupés et les nominations, rendre systématique le suivi des écarts de rémunération, généraliser des pratiques objectives et transparentes de recueil de candidatures et de sélection sur des critères affichés pour tous les postes.

- une gestion des ressources humaines qui modifie les obligations de mobilité statutaire à l'occasion de promotions et base les parcours professionnels sur une analyse des compétences.
- lutter contre les stéréotypes et le sexisme présents dans l'administration.

*Administration moderne, Femmes de l'Intérieur, Femmes de justice et l'Association pour les femmes dirigeantes de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

ZOOM SUR : maternité & augmentations de rémunération

Le saviez-vous ?

Le code du travail régit les règles sur la maternité dans ses articles L1225-1 et suivants (section 1 du chapitre V, titre II, Livre II).

Si de nombreux articles sont intéressants et montrent un certain niveau de protection de la grossesse, en tant que délégué syndical et conseiller du salarié, j'ai constaté maintes fois qu'un des articles, pourtant éminemment important restait très peu connu voire ignoré ...

Il s'agit de l'article L1225-26 qui précise qu'à son retour de congé maternité, **la rémunération des salariées doit être réévaluée** par rapport à celle de ses collègues à poste égal ... quel que soit le sexe des salariés en question ... Eh oui !

Mais si Cela concerne les augmentations générales, bien sûr, cela concerne aussi les augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise !

En revanche, contrairement à certaines idées reçues, aucun article ne mentionne un droit de quitter son travail plus tôt à partir de tel ou tel mois ...

Si votre entreprise le pratique, c'est par votre convention collective ou grâce à un accord d'entreprise ... Il serait temps que ça change, non ?

Le saviez
vous ?

*C'est arrivé en **1970**, il y a moins de 50ans ... les notions de chef de famille et de puissance paternelle disparaissent au profit de l'autorité parentale : les époux assument désormais ensemble « la direction morale & matérielle de la famille ».*

BILLET D'HUMEUR : Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes ? Pas si sûr...

Voici ce que dit la loi :

« A compter du 1^{er} janvier 2017, les organisations syndicales ont l'obligation de déposer des listes paritaires aux élections CE, DP et DUP, en alternant un candidat de chaque sexe (L.2314-24-1)

Le protocole d'accord pré-électoral doit préciser la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral

Le nombre de candidats de chaque sexe doit être proportionnel à la représentation de chacun des sexes dans le collège électoral

Cette obligation s'applique aussi, en cas de deuxième tour, à toutes les listes comprenant plusieurs candidats

En cas de non-respect de cette règle, le juge peut annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté sur la liste, en commençant par le/la dernière de la liste ou, à défaut d'alternance, du ou des élus dont le positionnement ne respecte pas ces prescriptions. Il n'y aura pas d'élection partielle suite à ces annulations »

Tout ceci semble parfait sauf que pour les entreprises où il n'y aurait que 3% de salariés d'un des 2 sexes, aucun(e) candidat(e) ne pourra prétendre à un mandat. Nous sommes loin de l'égalité professionnelle où la minorité peut s'exprimer. Où va-t-on ? N'est-il pas important d'entendre les idées de tout le monde, même la minorité ? Alors Mesdames/Messieurs les politicien(ne)s, n'y a-t-il pas une faille dans cette loi qui est censée représenter les valeurs de la France ?



CFE-CGC CHIMIE Arc France

OSONS LE FEMININ !

Seulement 23 % de femmes chez Apple, 19 % chez Google, 17 % chez Facebook...

Dans la Silicon Valley, les postes techniques sont en grande majorité occupés par des hommes. Le monopole masculin est encore plus fort pour les inventions : entre 1980 et 2010, 88 % des brevets liés aux technologies de l'information ont été déposés par des équipes entièrement composées d'hommes, selon un rapport du National Center for Women & Information Technology.

Arc France, ce n'est que 11,8% de femmes, en diminution constante depuis des années...

Et zéro femme aux différents comités de direction !

Bien sûr dans l'accord (que la CFE-CGC a signé), il y a bien quelques avancées voire même quelques engagements : le recrutement, la formation, le taux d'emploi, l'équilibre vie privée vie professionnelle, mais c'est encore insuffisant et parfois ce ne sont que des mots...

Notre société est et a été construite par des hommes pour des hommes, or l'on sait que la mixité est un des leviers de l'intelligence collective. Il faut donc, pour que les femmes puissent prendre toute leur place, en passer par des objectifs bien plus ambitieux.

La seule façon d'y arriver sera sans doute de l'imposer. Car ce ne sont pas quelques femmes dont nous avons besoin, mais d'une vraie parité à tous les niveaux.

En ce sens les initiatives des membres du groupe « Verr'elles » ont tout le soutien de la CFE-CGC.

C'est en mettant les femmes au pouvoir de façon volontariste qu'elles en modifieront la pratique.

Et sans oublier de mettre en place une politique de prévention des préjugés :

Selon le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, « toute croyance qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle, et tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être ».

Cela passe par l'interdiction, la sensibilisation, l'évaluation des situations et l'élimination des biais sexistes de toutes les procédures de gestion des ressources humaines, ainsi que par le dialogue social. Et enfin, bien sûr, la sanction en cas de dérive manifeste.

Si certains grincheux trouvent que nous manquons de raisons d'être optimistes ! Le poète a toujours raison, elles (les femmes) sont « l'avenir de l'homme ».

**L'ONU : le thème 2017 de la Journée Internationale des Femmes (JIF) du 8 mars est :
Les femmes dans un monde du travail en évolution : pour un monde 50-50 en 2030**

Le 8 mars 2017

AGENDA :

Mardi 3 octobre à Amiens : Journée sur l'égalité professionnelle animée par la Direccte & la DRDFE avec la contribution de l'Aract, du Corif, de Retravailler Picardie et notamment la participation de la CFE CGC.

Lundi 20 Novembre à Arras : Dernière rencontre de 2017 pour les référents égalité.

Comité de rédaction :

Directeur: Raymond Annaloro

Réalisation: ARACT Hauts de France

Rédaction: Benoît Amancy

Raymond Annaloro

Emeline Carpentier

Marie Laure Dufourcq

Nathalie Hardat

Evelyne Vancoetsen

Section syndicale CFE CGC Arc France

Contact: urhautsdefrance@cfecgc.fr

Cette lettre a été rédigée avec l'appui de l'Aract Hauts de France 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

