

# Question d'équilibre

Union Régionale CFE-CGC, Septembre 2017, #10



## L'EDITO

Le réseau **EQUILIBRE CFE-CGC Hauts de France** est désormais constitué et opérationnel grâce à l'ensemble des référents locaux, issus de nos unions locales. Animé par un Comité de Pilotage, il constitue un moyen important, capable d'irriguer l'ensemble de nos structures territoriales, militants et, plus largement de nos adhérents en termes d'information, de formation, de conseils, de soutiens, d'animation. Mais son rôle ne doit pas se limiter à cela. Il est désormais indispensable, et cela a d'ailleurs démarré, que chacun des référents locaux prenne les contacts extérieurs nécessaires pour faire connaître notre réseau, le valoriser pour un rayonnement toujours meilleur de notre organisation. Mais pas seulement... Il est important :

- d'identifier l'ensemble des acteurs (DIRECCTE, organismes divers, associations, services de collectivités territoriales, services en entreprises, etc.) qui se préoccupent des questions d'égalité H/F, (d'égalité professionnelles, de conciliation des temps de vies).
- de rencontrer les responsables de ces structures pour :
  - présenter notre réseau EQUILIBRE,
  - connaître les actions portées et/ou prévues,
  - envisager les actions communes possibles,
  - etc.

Cela peut paraître paradoxal, mais pour éviter l'essoufflement, il nous faut aller toujours plus loin, plus fort, persévérer, porter le fer partout où l'inégalité est présente. La réussite de notre action est à ce prix.

Je remercie tous les référents locaux pour leur engagement. Je sais pouvoir compter sur eux comme il savent pouvoir compter sur moi.

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

## BREVES

### Un guide pour la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes dans les systèmes de classifications

Un groupe de travail sur la question des classifications a été mis en place en 2015 par le Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle. Il avait pour tâche d'illustrer par des exemples concrets un premier travail qui avait été destiné en 2015 aux négociateurs des branches et ayant pour objectif de leur permettre « *d'intégrer la démarche d'égalité entre les femmes et les hommes dans les négociations de classifications* ». Des exemples concrets ont donc été proposés en support de la méthodologie et des points de vigilances présents dans le document initial. Comment ? en donnant « *des exemples de facteurs susceptibles d'induire des discriminations* ».

Exemples de la question de la prise en compte des charges physiques ou nerveuses ou des aspects relationnels :

Ainsi, certaines branches ne retiennent pas le critère « d'exigence relationnelle » y compris pour les métiers de service aux clients, ce qui a une incidence sur le classement de ces emplois fortement féminisés. Aussi, dans d'autres cas, le critère de charge physique est quasi systématiquement retenu pour des métiers très masculinisés (livreur(se), ...) mais rarement pour ceux à prédominance féminine (hôte(sse) de caisse, aide soignant(e), ...). En outre, pour ces types d'emplois, par exemple le service aux personnes, le critère de charge nerveuse est déterminant et pourtant peu pris en compte dans les classifications.

Le guide complet [ici](#)

### Quand prendre le nom d'une femme permet de s'exprimer !

Pour échapper à la censure militaire, un officier de l'armée algérienne, par ailleurs écrivain, a trouvé un stratagème. Il porte les 2 prénoms de son épouse comme pseudonyme et de Mohamed Moulessehou à l'état civil, il s'appelle désormais Yasmina Kadra\* pour son nom de plume ! Son épouse qui l'a toujours soutenu lui a donné le courage de transgresser les interdits et elle signe pour lui ses contrats d'édition. « *Tu m'as donné ton nom pour la vie, je te donne le mien pour la postérité* » dit-elle !

Le choix de ce pseudonyme traduit également l'engagement de cet auteur pour l'émancipation de la femme musulmane. Il écrit à ce propos : « *Le malheur déploie sa patrie là où la femme est bafouée.* »

\*Yasmina Kadra a notamment écrit des ouvrages qui parlent des conflits entre l'Orient et l'Occident : « *Les hirondelles de Kaboul* » (2002, Afghanistan), « *l'Attentat* » (2005, Israël ; Prix des libraires 2006) et « *Les Sirènes de Bagdad* » (2006, Irak) qui nous plonge au plus près du terrorisme. Il enchaîne les succès, puisant souvent son inspiration dans les conflits actuels : « *l'Equation africaine* » (2011), « *Les anges meurent de nos blessures* » (2013), « *Qu'attendent les singes* » (2014), « *A quoi rêvent les loups* » (2015) et plus récemment « *Dieu n'habite pas la Havane* » en 2016

La plupart de ses livres ont été traduits dans de nombreuses langues, certains adaptés au théâtre, en bandes dessinées en chorégraphies ou en films



## Pourquoi le masculin l'emporte sur le féminin ?

Ce n'est qu'au XVII<sup>e</sup> siècle que cette « règle » fait son apparition. Avant ça, les métiers, fonctions et titres exercés par des femmes étaient employés au féminin et vice versa. Mais à la Renaissance une réflexion débute sur la place des hommes et des femmes dans la société, et en 1647, un académicien préconise que, grammaticalement, le masculin est plus « noble » et qu'il doit l'emporter sur le féminin. Quelques années plus tard un Professeur renforce cette règle en arguant que « *le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle* » ... . Les revendications des femmes faisant suite à cela durant la Révolution Française resteront vaines.

En 1882, en rendant l'instruction publique obligatoire, l'Etat choisit de maintenir cette règle. A noter que les métiers les moins valorisés socialement non jamais vus disparaître leur féminin contrairement aux métiers dits plus prestigieux ex : médecin/médecineuse (vieux français).

---

### ACTU 2017: Premier bilan de la loi Copé-Zimmermann

En 2011, cette loi pose l'obligation d'équilibrer le nombre de femmes et d'hommes dans les Conseils d'Administration (CA) et de Surveillance (CS) des grandes entreprises et entreprises de taille intermédiaire. Cette politique de quota pose un objectif : des conseils composés d'au moins 40 % de femmes en 2017. Alors quel bilan ?\*

- Dans les conseils des entreprises du CAC 40\* : 42% de femmes
- Dans les conseils des sociétés du SBF 120\* : 40% de femmes
- Dans les conseils des entreprises du CAC small\* : 33% de femmes

La féminisation des conseils est donc effective ! et place la France parmi les pays européens les plus équilibrés à ce niveau.

Les « grandes » entreprises endossent via cette loi le devoir de montrer l'exemple en terme d'égalité. Toutefois, il semblerait que cet équilibre décroisse dans les entreprises plus modestes par la taille et le poids financier puisque la moyenne de femmes dans les CA hors CAC 40, CAC Small et SBF 120 est de 15,5%.

\* Taux médian en Mars 2017, selon une étude menée par Deloitte Conseil

\* 40 actions cotées en continu

\* Société des Bourses Françaises : 40 actions du CAC 40 + 80 valeurs des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> marchés les plus liquides cotés à Paris

\* Regroupe des valeurs d'importance moyenne (191 en Juillet 2017)

## Zoom sur ...



**BPW Amiens Picardie** est un club de femmes de professions diverses de Picardie (création en 2012), affilié à la Fédération Française de Business

Cette ONG reconnue au niveau mondial : Business and Professional Women - BPW est née aux États-Unis en 1919 de la volonté de Lena Madésin Phillips, une jeune avocate américaine, qui n'acceptait pas que les femmes soient écartées de la vie socio-économique de son pays. Le premier club français fut fondé à Paris en 1930 et la fédération française BPW créée en 1946. Aujourd'hui cette ONG comptabilise plus de 30.000 femmes dans 98 pays sur les 5 continents et bénéficie de statuts consultatifs auprès des Nations Unies et du Conseil de l'Europe.

Notre champ d'action est celui de la place des femmes dans le monde du travail, notre objectif œuvrer pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous faisons, comme d'autres, le constat du maintien des inégalités sociales et professionnelles entre les femmes et les hommes et sommes fortement convaincues qu'un changement réel pourra s'opérer par l'action et la sensibilisation sur ces problématiques pour déconstruire les stéréotypes et susciter l'envie d'engagement devant leurs pairs.

2 temps forts marqués par chaque club en France, en Europe et USA :

- **Le dîner des lumières**, moment de convivialité ayant pour objectif de consacrer la solidarité à toutes les femmes qui dans le monde sont privées de liberté.
- **La journée de l'égalité salariale** (Equal Pay Day)\* qui tous les ans marque l'écart salarial entre un homme et une femme dans chaque pays, lorsque l'on recense tous les montants des salaires CDI CDD et temps partiels pour chacun des sexes dans les différents postes de travail.

\*Grâce à BPW, la journée pour l'égalité des salaires, equal pay day ®, est désormais un évènement international.

BPW Amiens Picardie est particulièrement actif dans le cadre de la sensibilisation :

- auprès des jeunes, notamment collégiens et lycéens, grâce à un agrément délivré par le Rectorat de l'académie, qui l'autorise à intervenir dans les établissements
- auprès des entreprises, grâce à la création d'un kit destiné à ancrer la loi dans les pratiques
- auprès de tout public, dans le cadre de café citoyen

<http://www.bpw.fr>

<http://www.bpw-international.org>

facebook : <https://www.facebook.com/bpwfrance/>

Renseignements et adhésions auprès d'Odile Dessaint par email : [amiens@bpw.fr](mailto:amiens@bpw.fr)

**Bureau de BPW Amiens Picardie** : Présidente : Sophie LEROY - Past Présidente : Laurence PETIT- DESSAINT - Vices Présidentes : Odile DESSAINT et Karima ZEROUROU - Trésorières : Maryse GERARD- MATTHIEU et Ghislaine PERRIN - Secrétaire : Laurence NOBILI - Déléguées : Isabelle CARON, Marie Cécile GUYOT, Isabelle LEGGERI, Catherine LUCIANI-CADET

---

## 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 Amiens** : Dernière rencontre 2017 des 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

Souad Moukhles

Evelyne Vancoetsen

Bernadette Van Eechhoutte

Odile Dessaint (BPW)

Contact: [urhautsdefrance@cfecgc.fr](mailto: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



