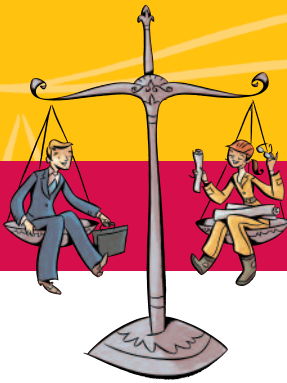


Les actions menées

22 par les 5 confédérations syndicales



Mesures et engagements de la CFDT en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle est un chantier prioritaire de la CFDT, elle a mobilisé l'ensemble de ses organisations autour de la loi Génisson (2001) puis de l'ANI (2004), et plus récemment sur l'égalité salariale (2006). Nombre de ses propositions lors de la conférence tripartite sur l'égalité professionnelle et salariale (novembre 2007) ont été retenues.

Pour la CFDT, la réduction des écarts salariaux entre femmes et hommes est indissociable de mesures simultanées portant sur un ensemble de facteurs structurels (actions sur les filières de formation, sur les structures de gardes des jeunes enfants, sur les congés parentaux, etc.).

La CFDT rappelle l'importance de se doter et d'appliquer une politique intégrée qui puisse articuler les dimensions internes et externes de l'égalité professionnelle.

Présentation de la Commission Confédérale Femmes (CCF)

Cette instance élue par le Bureau National pour 4 ans après chaque congrès confédéral, est une commission statutaire. La CCF a pour rôle d'éclairer le Bureau National sur toutes les questions qui ont trait à la question des femmes au travail et dans la société ; elle est chargée de mener la réflexion en interne (mixité de l'organisation) et en externe (égalité professionnelle, condition féminine, etc.) à la CFDT. Elle veille rigoureusement à intégrer la dimension du genre dans toutes les politiques revendicatives de la CFDT : salaires, conditions de travail, formation, temps de travail, etc. Cette commission est composée de 15 membres (femmes et hommes). Elle rassemble des responsables des fédérations professionnelles et des régions (niveau interprofessionnel).

Mixité des structures CFDT

Dès 1982, la CFDT s'est engagée dans une politique très volontariste de mixité des structures. Une double impulsion visant tout à la fois des évolutions statutaires progressives (modalités d'élections dans les instances, possibilité de double candidature, quotas) et la mise en place de dispositifs organisationnels d'accompagnement de la prise de responsabilité des femmes dans les structures¹ :

- modifications dans la composition des instances nationales avec mesures d'accompagnement de la politique de mixité (soutien financier aux organisations favorisant la mixité, politique de formation, adaptation des fonctionnements, réflexion autour des modes de garde, etc.),

- organisation du premier rassemblement de militantes, appelé "Actuelles", en 1987 ; dès 1988, mise en place de chartes "Mixité" dans les organisations, élaboration de guides pour réussir la mixité, mise en place de commission femmes dans les organisations, développement de la formation syndicale (intégrée et spécifique), et nomination d'un(e) responsable de l'égalité professionnelle et de la mixité.

Récemment, la CFDT s'est orientée vers des actions ciblées et contractualisées avec les organisations fédérales couvrant les secteurs les plus féminisés et les structures interprofessionnelles de proximité.

Face à l'évolution du salariat et du tissu militant, elle relance une réflexion sur ce sujet et reconstruit ses outils de formation.

Négociations de branche et d'entreprise

Pour la CFDT, il faut poursuivre la négociation collective sur l'égalité professionnelle au niveau des branches et des entreprises.

Aussi le 8 mars 2008, la CFDT lance une grande enquête nationale Travail en Question (TEQ) dans les entreprises sur le thème de l'égalité professionnelle à destination des salariés (objectifs : enjeux de la négociation sur l'égalité professionnelle, sensibilisation des équipes et bilan des accords signés, interrogation des pratiques syndicales et outil de développement).

Quelques exemples d'action de la CFDT :

- Prolonger la sensibilisation des jeunes salariés ou futurs salariés sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Mettre en place un guide des bonnes pratiques sur la sensibilisation du réseau militant : enquête auprès des sections syndicales,
- Partager les expériences : déclinaison des accords nationaux, approche transversale, mixité des métiers,
- Promouvoir des appuis techniques : diaporama sur le RSC, observatoire des accords, outils pratiques et évolutifs (clé USB, intranet, etc.).

Au niveau européen, la CFDT est affiliée à la Confédération Européenne des Syndicats et à la Confédération Syndicale Internationale, qui disposent chacune d'un comité des femmes, auquel la CFDT participe activement.

Ce sont des lieux très riches d'échanges de pratiques syndicales et de confrontation². Des conférences sur des comparaisons européennes et internationales dans le cadre de FSE ("Égalité professionnelle et pratique syndicale", "Qualitemps", "Parendom" etc.) ont été menées à la CFDT.

<http://www.cfdt.fr/rewrite/heading/6892/actualites/emploi/egalite-professionnelle.htm?idRubrique=6892>

¹ - En 2008, le taux de féminisation des militantes dans les instances confédérales est de 33%.

² - Adhésion à la charte de la CES sur le "Gender Mainstreaming" dans les syndicats, inscription à la campagne de mobilisation de la CSI intitulée "Un travail décent, une vie décente pour les femmes."

Les actions menées par les 5 confédérations syndicales

Mars 2009



Qu'est ce que le réseau équilibre Confédéral ?

Le Réseau Équilibre est né en 2004. Pour la Confédération CFE-CGC, le but de ce réseau était de créer un laboratoire d'idées sur deux champs étroitement liés : L'Égalité Professionnelle et la Mixité Professionnelle ainsi que la Conciliation des Temps de Vie. En 2009, grâce aux travaux du Réseau, notre Confédération est maintenant incontournable sur ce sujet.

Qui en fait partie ?

C'est un rassemblement de femmes et d'hommes CFE-CGC issus d'entreprises, de syndicats, de fédérations, de branches, d'unions départementales et régionales qui travaillent ensemble et sont force de propositions sur le thème de l'égalité professionnelle (voir le site cfecgc.org, onglet réseau équilibre).

Pour quoi faire ?

Pour être informés de tout ce qui se fait en matière d'égalité professionnelle (aspects sociaux, légaux, humains, pratiques, etc.) et décliner à l'aide d'une "boîte à outils des actions pratiques" en entreprise, dans les branches, les unions territoriales.

Quelles sont les actions des Réseaux Équilibre ?

- inciter les DRH et les patrons à fournir des Rapports de Situation Comparée (RSC) et faire effectuer les rattrapages salariaux si nécessaire (avant 2010 sinon : sanctions financières),
- inciter l'entreprise à négocier des accords égalité professionnelle,
- suivre l'application des accords dans l'entreprise,
- former les militants, délégués du personnel, délégués syndicaux, élus CE aux enjeux de l'égalité professionnelle en s'appuyant sur les textes réglementaires,

- participer et réaliser des actions et projets au niveau des commissions égalité professionnelle (commission obligatoire en entreprise à partir de 200 salariés),
- négocier des accords de branche spécifiques pour l'égalité professionnelle (métallurgie, chimie, bâtiment, banque, etc.),
- organiser des colloques internes à la CFE-CGC avec des représentants de l'état (Délégué(e) Régionale et / ou Départementale aux droits des femmes et à l'égalité), de l'éducation (Mission filles-garçons du Rectorat), Patronat (CGPME ou Medef), des entreprises en région (Bourgogne, Bretagne, Midi-Pyrénées, Aquitaine, Rhône-Alpes, Ile de France),
- organiser chaque année une manifestation originale à l'occasion de la journée de la femme le 8 mars (colloque en 2007 à la confédération, saynètes de théâtre et micro trottoir en 2008 avec débat dans un théâtre Parisien et en 2009 grand colloque en Région),
- promouvoir l'égalité professionnelle via les médias (presse écrite et télévisée),
- participer activement au CSEP (Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle) ainsi qu'aux réunions ministérielles,
- représenter les syndicats au niveau du bureau du label égalité et participer à la commission du label égalité.

Les actions concrètes et "phares" de la CFE-CGC sont : l'égalité salariale, la disparition du plafond de verre, le paiement du congé paternité à 100%, la neutralité de tous les congés parentaux dans une carrière, la reconnaissance du temps partiel à sa juste valeur, la mixité des métiers, la valorisation de l'égalité professionnelle dans les entreprises, etc. C'est pour obtenir cela que les membres des réseaux équilibres se battent au quotidien.

http://www.cfecgc.org/ewb_pages/div/RE_Egalite.php



La CFTC a réalisé de nombreuses actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un projet ambitieux et de grande envergure a été initié depuis 2005 : le projet mixité, égalité, qualité de vie au travail (MEQ). Ce projet a pour objectif de favoriser la promotion sociale et professionnelle des femmes et d'améliorer leur participation au dialogue social.

La diffusion de bonnes pratiques a nécessité la création d'un module de formation et la constitution d'un réseau spécifique à cette problématique, afin de permettre d'atteindre les objectifs que c'est fixée la CFTC en termes de résorption des inégalités professionnelles. La réussite d'un tel projet passe d'abord par une exemplarité au sein même des structures internes à la CFTC. C'est pourquoi, le module de formation a vocation à s'étendre au niveau national et auprès des instances locales de la CFTC réparties dans tout le territoire. Le réseau MEQ spécialement dédié à ces questions a permis de dynamiser ce dispositif et de le pérenniser. Ce module de formation propose un état des lieux des

inégalités professionnelles et, plus généralement des discriminations, un rappel des textes législatifs ainsi que une analyse pertinente des témoignages recueillis. Des représentants d'associations ou d'institutions compétentes dans ce domaine sont également intervenus à de nombreuses reprises pour apporter leur point de vue sur les défis de l'égalité professionnelle pour toutes les salarié(e)s. Grâce à l'initiative du programme MEQ, plus de 7 000 militant(e)s ont été formés à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Un réseau de référents régionaux s'est constitué, chargé de démultiplier la formation en région et dans les départements.

En parallèle à ses actions de formation, la CFTC a lancé une importante campagne de communication afin de sensibiliser ses adhérents, ses militants et surtout l'ensemble des salariés en entreprise. De nombreux outils de communication ont permis de diffuser les bonnes pratiques en matière d'égalité.

Deux brochures ont été élaborées et envoyées à l'ensemble du réseau MEQ. Elles traitent du rôle de chaque acteur de



l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations et rappellent les propositions et les démarches innovantes de la CFTC à ce sujet.

L'observatoire du "Statut du travailleur" lancé en 2006, a constitué une véritable boucle d'apprentissage. Cette structure a pour objectif de recenser, analyser et valoriser les accords d'entreprise ou de branches les plus innovants par le biais d'un label CFTC "statut du travailleur". Cette action est un levier supplémentaire de démultiplication de l'action CFTC en faveur de l'égalité professionnelle. Cela permet de mutualiser les bonnes pratiques qui sont ensuite mises à la disposition de tous les futurs négociateurs (et notamment du réseau MEQ) qui, s'en inspirant, peuvent transcrire concrètement les propositions CFTC, et à leur tour, proposer que leur accord soit valorisé. Cette labellisation a lieu environ tous les ans. En 2008, ce sont 8 accords d'entreprise qui ont reçu ce label. La célébration de la journée internationale des femmes a toujours fait l'objet d'une attention particulière, soit par la tenue d'une journée nationale ou par la célébration de multiples

rassemblements en région (11 rencontres organisées en 2008). Pour 2009, la CFTC a voulu consacrer cette journée à ces "salariés de l'ombre" du secteur des services à la personne composé à 90% par des femmes. Cet événement a été l'occasion de recueillir bon nombre de témoignages de femmes venues spécialement pour partager leur expérience et leur difficile condition de travail. Forte de ce constat, la CFTC a souhaité engager une réflexion plus approfondie autour de ces questions avec l'édition d'un cahier de propositions spécialement dédiés à ces "salarié(e)s de l'ombre".

Pour la CFTC, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale doit également constituer un thème majeur au sein de toutes les entreprises. Il faut permettre une égalité de fait et de droit entre les hommes et les femmes. La confédération a émis une série de propositions visant à améliorer et à faciliter la conciliation entre ces deux temps qui ne doivent pas s'opposer mais devenir complémentaire. Ces propositions ont été remises à l'Observatoire de la parentalité lors d'une rencontre spécialement dédiée à ces questions.

http://www.cftc.fr/ewb_pages/e/egalite_professionnelle.php



Différentes actions ont été menées en interne et en externe :

• **Formations syndicales sur l'égalité :**

Deux formations centralisées existent chaque année sur le contexte juridique et les moyens de négocier l'égalité en entreprises. Des formations décentralisées au plan régional, départemental et fédéral existent également. Par ailleurs, la CGT participe aux journées intersyndicales "formations femmes".

• **Conférences sur l'égalité :**

En lien avec des programmes européens (Equal...) ou autour de la journée internationale de luttes des femmes du 8 mars, des journées d'études annuelles ont été réalisées depuis les années 2000 : le bilan de la loi sur l'égalité de 2001, les femmes dans le syndicalisme, l'articulation des temps et les modes d'accueil des enfants, les rémunérations et l'évaluation des emplois...

• **Campagnes de mobilisation :**

Dans le cadre d'actions globales, françaises ou internationales, la CGT veille à ce que l'égalité soit intégrée comme dans la campagne sur les salaires (2001), la mobilisation contre la réforme des retraites en 2008, la mobilisation internationale sur le travail décent à l'initiative de la Confédération syndicale internationale et la Confédération européenne des syndicats ("un travail décent, une vie décente pour les femmes"). Citons enfin la campagne sur "l'accueil des jeunes enfants : construire un véritable service public" pour 2008-2009.

• **Charte égalité femmes / hommes :**

Adoptée par le Comité confédéral national, des 30 et 31 mai 2007, l'objectif est d'aller plus loin, tant sur le plan interne, qu'externe. Différentes mesures constituent le plan d'action de cette charte dont un premier bilan sera établi lors du prochain congrès de 2009 :

- réaliser des statistiques sexuées sur les adhérent(e)s et les responsables syndicaux de chaque organisation,
- maintenir la parité au niveau confédéral,
- réaliser un progrès significatif vers une juste représentation des femmes à tous les niveaux de prise de décisions,
- réduire le cumul des mandats dans les organisations professionnelles territoriales et les syndicats dans le temps et en nombre,
- valoriser les collectifs égalité-mixité (80 structures locales existantes),
- permettre l'accès des femmes aux postes à responsabilité en mettant en place des moyens concrets d'accompagnement,
- identifier et remettre en cause les habitudes et les pratiques sexuées et sexistes : propos et comportement sexistes, répartition des tâches entre femmes et hommes au sein de l'organisation, horaires et lieux de réunion...,
- suspendre le mandat de tout adhérent ayant fait l'objet d'une condamnation judiciaire pour tout comportement sexiste,
- introduire de façon systématique le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des formations syndicales et dans tous les outils de communications en veillant à favoriser la prise de parole des femmes,
- impulser les négociations sur l'égalité professionnelle notamment en matière d'égalité salariale au niveau des branches et des entreprises et introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action.

http://www.cgt.fr/spip.php?page=gab2_dossier&id_rubrique=152



FO
la force syndicale

Force Ouvrière a intégré l'égalité dans le secteur "Négociations, conventions collectives, et comité d'entreprise", pour que celle-ci soit au centre des négociations et revendications tant pour la négociation de branche que pour l'aide à apporter aux institutions représentatives du personnel afin d'intégrer ainsi le "gender mainstreaming" développé par les institutions européennes.

La confédération organise **deux stages** "égalité professionnelle" par an à l'institut du travail de Strasbourg :

- L'un s'adresse à nos référents, dans les unions départementales et fédérations, chargés de mettre en place et d'animer les réunions "égalité professionnelle décentralisée";
- L'autre, consacré à la négociation collective, s'adresse aux représentants syndicaux dans les entreprises.

Chaque année, la Confédération organise une "journée confédérale sur l'égalité professionnelle" qui réunit environ

100 militants des unions départementales et fédérations, cette conférence informe les militants de l'actualité et fait partie intégrante des orientations déterminées par le congrès confédéral et par son Bureau exécutif.

Nous publions des bulletins d'informations destinés aux adhérents ainsi que des circulaires confédérales pour les responsables des structures de l'Organisation chargés d'informer leurs syndicats des dernières décisions gouvernementales.

Au niveau national :

Nous siégeons au conseil supérieur de l'égalité professionnelle et dans les différentes structures qui traitent de l'égalité professionnelle et de la conciliation vie privée, vie familiale et vie professionnelle.

Au niveau européen et international :

Nous participons aux comités des femmes de la Confédération européenne des syndicats, de la confédération syndicale internationale et au bureau exécutif du comité Paneuropéen (PERC).

<http://www.force-ouvriere.fr>

