

L'engagement de la CFE-CGC pour l'égalité professionnelle

Les principes d'action de la CFE-CGC

La CFE-CGC ne parle pas de parité car ce terme implique une notion de quotas que nous rejetons, il sous-entend 50% d'hommes et 50% de femmes, ce qui est impossible dans de nombreux métiers compte-tenu des taux de féminisation en sortie des différentes filières scolaires, en résumé il fonde tout sur la quantité indépendamment de la qualité. C'est pour cela que nous préférons parler de mixité, et ce à tous les niveaux de l'entreprise, afin de jouer la carte de la complémentarité des sexes et non celle de l'opposition. Avec la mixité nous souhaitons que demain les recrutements ou les promotions se fassent uniquement sur les compétences de l'individu : homme ou femme et non plus sur des critères sexués.

Pour la CFE-CGC, l'égalité professionnelle et la mixité sont donc des facteurs de créativité, de productivité et de cohésion sociale dans le monde du travail quelle que soit sa composante : entreprise, artisanat, administration...

Ainsi la CFE-CGC agit pour permettre aux femmes comme aux hommes de bénéficier d'une véritable égalité des chances dans leur déroulement de carrière, mais aussi de concilier plus facilement leur vie professionnelle et leur vie familiale ou personnelle.

La CFE-CGC a fait de la défense de l'égalité professionnelle son cheval de bataille depuis de nombreuses années, comme le démontre la mise en place du congé de paternité qui était une demande de la CFE-CGC. Aujourd'hui la CFE-CGC se bat pour que les pères puissent en bénéficier avec le maintien total de leur salaire.

Voilà quelques axes de travail de la CFE-CGC en matière d'égalité professionnelle

1. La lutte contre les stéréotypes : une des priorités de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, le plus gros frein à la mise en place d'une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se situe au niveau des mentalités. Si nous ne luttons pas contre de nombreux stéréotypes qui ont la vie dure, nos actions seront sans effet à moyen et long terme.

Or ces schémas caricaturaux se mettent en place dès la petite enfance et sont susceptibles de conditionner l'orientation des adolescents.

Quelques pistes d'action pour lutter contre les stéréotypes :

- **En dehors de l'entreprise :** la CFE-CGC a demandé, dès la conférence de Famille 2004, la mise en place de module de sensibilisation aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité pour l'ensemble des personnes (hommes ou femmes) qui interviennent tant dans la garde que dans l'éducation des enfants (personnel de crèche ou de halte garderie, enseignants quel que soit le niveau...). La Ministre de la parité et de l'égalité professionnelle Nicole AMELINE a entendu notre demande, puisqu'elle a annoncé courant septembre 2004 la mise en place d'un module de sensibilisation pour les enseignants en formation IUFM. **C'est un premier pas dans la bonne direction permettant de lutter contre les causes d'inégalités professionnelles actuelles. C'est le moyen de faire du préventif.**

- **Dans l'entreprise :**
 - il s'agit à la fois de faire du curatif : en sensibilisant tout d'abord le comité de direction aux enjeux de l'égalité professionnelle et de la mixité, pour ensuite sensibiliser l'encadrement avant de passer à l'ensemble des salariés.
 - Mais également du préventif : notamment en garantissant des recrutements basés exclusivement sur les compétences et non plus sur des critères sexués. Cela implique une sensibilisation des cabinets de recrutement utilisés par l'entreprise et la modification du cahier des charges avec ces entités afin de garantir qu'ils intègrent bien l'égalité professionnelle dans leurs démarches.

2. La fin du "plafond de verre" = une spécificité de l'encadrement

Dans le cadre des négociations des accords de Branches Professionnelles ou d'entreprises sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, **la CFE-CGC s'investit pour permettre aux femmes d'accéder aux fonctions supérieures** et ainsi d'occuper des postes non seulement à responsabilités mais également de décisions.

L'objectif étant de percer le "plafond de verre" en permettant notamment l'entrée des femmes dans les comités de direction ou équipe dirigeante, **tout en s'assurant qu'aucune "paroi de verre" n'est mise en place en palliatif.** Ce travers consisterait à cantonner les femmes dans des filières tertiaires ou des filières d'expertise qui offrent une évolution de carrière beaucoup plus lente que les filières de management.

Quelques pistes d'action pour venir à bout du plafond de verre :

- **la maternité ne doit plus être un handicap dans le parcours professionnel des femmes.** La CFE-CGC sera particulièrement vigilante et s'assurera de la neutralité de cet événement tant en terme de déroulement de carrière que de salaire.
- **les plages de détection des hauts potentiels doivent être élargies, afin de permettre aux femmes de retour de congé parental de pouvoir toujours être identifiable et ainsi ne pas être freinées dans leur parcours professionnel pour des raisons d'âge, totalement indépendantes de leurs capacités.**

- **Les dispositifs de formations promotionnelles, de formations qualifiantes et de Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) doivent être davantage développés...**

3. Une meilleure conciliation des temps de vie, un outil de fidélisation

La conciliation des temps de vie, passe par un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale ou personnelle du salarié : homme ou femme.

La jeune génération aspire encore plus que la génération précédente à un juste équilibre et avec des demandes similaires des femmes comme des hommes.

Pour la CFE-CGC, seule les entreprises qui faciliteront cette conciliation, seront demain en capacité de fidéliser leurs salariés, notamment avec le papy-boom.

C'est donc dès à présent que les entreprises doivent initier les processus.

Quelques pistes d'action pour faciliter la conciliation des temps de vie de ses salariés :

- **Un congé de paternité sans aucune perte de salaire.**
Pour mémoire, la CFE-CGC a été la première confédération syndicale à demander la création d'un congé de paternité, afin que les hommes qui le souhaitent puissent plus facilement concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale au moment de la naissance de leur enfant.
Aujourd'hui, nos militants se battent pour obtenir que les bénéficiaires puissent conserver la totalité de leur salaire pendant cette période d'absence. Le crédit d'impôts famille est d'ailleurs à disposition des entreprises pour prendre en charge cette différence entre le salaire du père de famille et le plafond de la sécurité sociale.
- **Le développement des services de proximité pour les salariés hommes et femmes sans plafond de ressources :**
 - création de crèche interentreprises : le crédit d'impôt famille associé au contrat enfance des Caisses d'Allocations Familiales (CAF) permet pour la création de crèche, une prise en charge de l'investissement et des coûts de fonctionnement à concurrence de 60%.
 - mise en place de réseaux de nourrices, y compris pour un dépannage en cas d'enfant malade...
 - de services de pressing, repassage, courses...
- **La fin de la pénalisation des salariés à temps partiel choisi : hommes ou femmes.**
Nos militants seront particulièrement vigilants sur
 - la fixation d'objectifs (et donc de rémunération variable ou de primes),
 - l'évolution de salaire,
 - la formation tout au long de la vie,
 - le déroulement de carrière.
 Afin que ces salariés puissent évoluer normalement dans l'entreprise en fonction de leurs compétences et de leurs souhaits.

4. L'égalité professionnelle à la maille européenne

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne doit pas s'arrêter aux frontières de notre pays. C'est pourquoi nous participons actuellement aux négociations qui ont lieu sur le sujet à Bruxelles via nos correspondants de la Confédération Européenne des Cadres (CEC). Ces négociations devraient aboutir courant 2005.

Il est fondamental pour la CFE-CGC de faire de l'égalité professionnelle une valeur européenne du monde du travail.

5. L'égalité professionnelle un enjeu économique pour les années à venir

La mise en place de véritables politiques d'égalité professionnelle dans l'entreprise sera demain un puissant facteur de fidélisation des salariés, ce sera également un atout pour recruter les meilleurs. Il s'agit d'une opportunité que les entreprises doivent saisir immédiatement. Cet axe sera déterminant dans le contexte à venir du "papy boom" et donc de départ massif à la retraite créant de facto une pénurie de main d'œuvre. **Les salariés qui se retrouveront alors en situation de choisir entre plusieurs entreprises, regarderont non seulement le salaire mais également tous les services proposés par les différentes entreprises. C'est la somme de ces deux critères qui guidera leur choix final.**

L'égalité professionnelle est donc bien en enjeu économique pour les différentes entités du monde du travail.

De plus, en permettant aux salariés, hommes ou femmes, de concilier plus facilement leur vie professionnelle et leur vie familiale ou personnelle, **les entreprises obtiennent un retour sur investissement quasi immédiat avec moins de stress, un meilleur climat social et une productivité accrue...**

6. Le label : une vitrine valorisant les actions de l'entreprise

L'égalité professionnelle est également un atout concurrentiel pour les entreprises dans les années à venir. En effet, les clients choisiront peut être, dans un avenir proche, leur produit en fonction de l'obtention ou non du label par l'entreprise.

L'égalité professionnelle fait également partie intégrante du développement durable. A l'heure de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), **certaines agences de notations vont certainement l'intégrer prochainement dans leur notation.** Le label sera alors un atout concurrentiel non négligeable.

Les politiques d'égalité professionnelle ont un coût pour les entreprises, notamment lorsque nous parlons d'égalité salariale. Seule une augmentation de la masse salariale permet de combler l'écart constaté en matière de salaire entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. **Le label est donc pour l'entreprise une vitrine permettant d'avoir un retour sur investissement.**

La CFE-CGC veillera à ce que ce label vienne bien récompenser les entreprises qui ont mis en place de véritables actions en faveur de l'égalité professionnelle et notamment dans la résorption des écarts constatés entre les hommes et les femmes. Tout usage à des

fins mercantiles sans véritables politiques sociales pour les salariés sera condamné par notre confédération.

7. L'égalité salariale : rêve ou réalité ?

Pour la CFE-CGC l'égalité salariale peut être une bonne clé d'entrée en matière de dialogue social au sein d'une entreprise.

En effet, le salaire est la résultante des politiques de l'entreprise en matière de :

- recrutement,
- parcours professionnels,
- temps de travail,
- formation...

De ce fait pour la CFE-CGC les salaires peuvent être une bonne clé d'entrée pour revisiter l'égalité professionnelle.

Encore faut-il au préalable se mettre d'accord sur la définition que nous donnons au mot salaire afin ensuite de déterminer quelle partie est concernée par la négociation ?

S'agit-il ?

- du salaire principal aussi appelé partie fixe du salaire,
- de la partie rémunération variable ou primes liées à des objectifs
- ou des périphériques aux salaires,
- ou de la somme de plusieurs voire des trois éléments qui serait le salaire global.

Une fois l'objet de négociation précisé, seul le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes de l'entreprise ou de la branche permet de connaître l'écart exact. C'est à partir de ce dernier que doit être bâti le plan d'actions contenu dans l'accord sur l'égalité professionnelle.

Quelques pistes d'action pour faire de l'égalité salariale une réalité :

- **Revisiter le système de classification** afin de prendre en compte l'égalité professionnelle,
- **mettre en place un pourcentage supplémentaire de la masse salariale pour les dispositifs de récompense individuelle.** Pourcentage destiné exclusivement aux femmes et venant s'ajouter au dispositif existant afin de ne pas pénaliser les hommes,
- **Négocier des primes ou une rémunération variable reposant sur des critères factuels,** négociés avec le salarié (homme ou femme) et définis en prenant en compte la durée travaillée par le salarié afin de mettre sur un pied d'égalité salarié à temps complet et à temps partiel,
- **Développer les dispositifs de VAE,** trop peu utilisés actuellement...

8. Egalité professionnelle : la CFE-CGC fonctionne en Réseau...

Le Réseau Equilibre a été lancé par la CFE-CGC courant 2004.

La CFE-CGC a souhaité un réseau mixte basé sur la complémentarité et non sur l'opposition des sexes. Cet aspect est fondamental, car c'est ensemble que nous trouverons des solutions.

De ce fait, le Réseau Equilibre est composé d'hommes et de femmes représentant toutes les branches professionnelles mais également les différentes régions de France

Les membres du Réseau Equilibre réfléchissent et partagent leurs connaissances, tant sur les bonnes que les mauvaises pratiques identifiées sur le terrain, afin de créer des outils opérationnels à destination de nos militants sur deux thèmes :

- l'égalité professionnelle,
- la conciliation des temps de vie.

Le Réseau Equilibre est notre laboratoire d'idées afin d'être en permanence force de propositions et ainsi à pratiquer un syndicalisme d'avenir, tourné aussi bien vers les hommes que vers les femmes.

Chaque membre du Réseau Equilibre est d'ailleurs en train de démultiplier les informations mais également de créer son propre réseau au sein de son entité : branche professionnelle ou région.

Ce Réseau Equilibre vient compléter les initiatives prises par notre confédération dès 2001 avec notamment la création d'une bande dessinée, dont l'objectif était la sensibilisation de nos militants à l'égalité professionnelle et à la conciliation des temps de vie.

Conclusion :

Tous les ingrédients sont aujourd'hui réunis pour faire de l'égalité professionnelle une réalité à moyen et long terme dans les entreprises, sous réserve qu'il y ait une véritable volonté des directions.

De notre point de vue, **ce dossier est l'occasion de mettre en place de véritables contrats gagnant-gagnant entre les salariés et leurs entreprises.**

C'est également un dossier consensuel entre les 5 confédérations syndicales puisqu'elles ont toutes signé l'Accord National Interprofessionnel sur l'égalité professionnelle le 1^{er} mars 2004, ce qui ne s'était pas vu depuis très longtemps et qui démontre ainsi la volonté de tous les acteurs de voir la situation évoluer rapidement.

Pour en savoir davantage venez sur notre site internet : www.cfecgc.org

Pour toute question, contactez notre Déléguée Nationale Egalité Professionnelle, Conciliation des Temps de Vie, Famille du Pôle Protection Sociale : Carole COUVERT par mail carole.couvert@cfecgc.fr