



Le + syndical

Les engagements de la CFE-CGC pour l'égalité professionnelle

Les principes d'action de la CFE-CGC

Pour la CFE-CGC, l'égalité professionnelle et la mixité sont des facteurs de cohésion sociale et de créativité 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 mais aussi de concilier plus facilement leur vie professionnelle et leur vie familiale ou personnelle.

Quelques axes de travail de la CFE-CGC

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**. Il est évident, que si nous ne luttons pas contre de nombreux stéréotypes qui ont la vie dure, nos actions seront sans effet à moyen et long terme. Ces schémas caricaturaux se mettent en place dès la petite enfance et sont susceptibles de conditionner l'orientation des adolescents. D'où notre soirée théâtrale afin de changer le regard et nous rendre tous acteur de cette démarche.

2. La fin du "plafond de verre"

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, 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 supposent une évolution de carrière à un rythme très ralenti par rapport aux filières de management.

Il est également fondamental que la maternité, les congés parentaux d'éducation et le temps partiel ne soit plus un handicap dans le parcours professionnel des femmes comme des hommes.

3. L'égalité salariale

C'est la clé d'une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'une même entreprise.

Actuellement un écart moyen de 20 % est constaté au niveau de l'encadrement. Des entreprises n'ont pas attendu la promulgation de la loi sur l'égalité salariale pour mettre en place des actions pour résorber cet écart de salaire entre les femmes et les hommes exerçant un même emploi (cf accord égalité professionnelle EDF, Gaz de France, Crédit Mutuel de Bretagne...). **La CFE-CGC communique activement via son Réseau Equilibre pour faire connaître ces bonnes pratiques et ainsi les diffuser au maximum.**

4. Une meilleure conciliation des temps de vie

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, la CFE-CGC demande à ce que les bénéficiaires de ce congé de paternité n'aient plus aucune perte de salaire.**

En parallèle nous œuvrons également pour :

- La **mise en place de services de proximité** pour les salariés hommes et femmes sans plafond de ressources (création de crèche interentreprises, mise en place de réseaux de nourrices, de services de proximité : repassage, courses...).

C'est dans ce cadre que **la CFE-CGC a soutenu la création du Chèque Emploi Service Universel (CESU)** lors de la Conférence de la Famille 2005.

- **Le temps partiel choisi** afin de rendre ce mode de travail compatible avec une fonction d'encadrant tout en veillant là aussi à la non-pénalisation des salariés (hommes ou femmes) qui le choisissent, que ce soit en terme d'évolution de salaire ou de déroulement de carrière.



Le +syndical

Le retour à temps plein doit bien entendu être possible et facilité en fonction des opportunités au sein de l'entreprise.

Le **télétravail** qui peut être une réponse (ponctuelle ou durable) à certaines demandes de salariés (hommes ou femmes). Solution qui peut avoir un intérêt économique pour les entreprises situées dans des villes où les mètres carrés de bureau sont extrêmement coûteux.

Le Réseau Equilibre de la CFE-CGC a été créé fin 2004, afin qu'hommes et femmes réfléchissent et travaillent ensemble pour créer des outils opérationnels à destination de nos militants sur l'égalité professionnelle et la conciliation des temps de vie. Aujourd'hui ce réseau compte une cinquantaine de membres et il a créé une boîte à outils sous forme d'un cd rom (destiné aux militants CFE-CGC) qui comprend différents outils dont des diaporamas sur le contexte réglementaire, les positions de la CFE-CGC, un outil d'analyse de l'ensemble des accords signés sur l'égalité professionnelle... Tous ces documents sont disponibles sur le site intranet CFE-CGC.

5. La dimension européenne de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne doit pas s'arrêter aux frontières de notre pays. C'est pourquoi la CFE-CGC participe actuellement aux négociations qui ont lieu sur le sujet à Bruxelles via nos correspondants de la Confédération Européenne des Cadres (CEC) **car l'égalité professionnelle doit être une valeur européenne du monde du travail.**

6. Valoriser l'égalité professionnelle au sein des entreprises

La mise en place de véritables politiques d'égalité professionnelle dans l'entreprise sera demain un puissant facteur de fidélisation et de conquête de nouveaux salariés. Il s'agit donc d'une opportunité que les entreprises doivent saisir immédiatement, car cet axe sera déterminant dans le contexte à venir du "papy boom" et donc d'une prochaine pénurie de main d'œuvre.

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 immédiat avec moins d'absentéisme, de stress, un meilleur climat social et ainsi une productivité accrue...

Dans ce contexte, **le label égalité professionnelle, lancé en juin 2004, permet** aux entreprises les plus innovantes en ce domaine de valoriser leurs actions. A l'heure de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), ce label sera un atout concurrentiel non négligeable. 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 entre les hommes et les femmes. Tout usage à des fins mercantiles sans véritables politiques sociales pour les salariés sera condamné par notre confédération.

En conclusion, **tous les ingrédients sont aujourd'hui réunis pour faire de l'égalité professionnelle une réalité dans les entreprises, sous réserve qu'il y ait un véritable engagement des directions et une volonté clairement affichée de faire bouger les choses.**

Il appartient aussi à nos militants de demander l'ouverture de négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les branches et dans les entreprises de plus de 50 salariés. Pour mémoire dans ce dernier cas, il s'agit d'une négociation annuelle obligatoire (NAO) qui passe à trois ans en cas d'accord sur le sujet.

Pour la CFE-CGC, ce dossier est l'occasion de mettre en place de véritable contrat gagnant-gagnant entre les salariés et leurs entreprises.

www.cfecgc.org