

FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE

COMPTE RENDU DES TRAVAUX
11 JUILLET 2017

EGALITE
PROFESSIONNELLE



I N T R O D U C T I O N



David MEYER

Conseiller Fédéral

L'attaque qui se profile contre le Code du travail est une nouvelle étape du démantèlement de notre modèle social et se situe dans la continuité de celles opérées depuis quelques années (lois Rebsamen, El-Khomri). Ces remises en cause sont basées sur une logique libérale erronée qui considère qu'il faudrait plus de flexibilité pour générer le retour de la croissance.

On voit bien qu'au cours des dernières décennies, cette logique a été totalement inefficace et, au contraire, source de précarité, d'exclusion sociale et de pauvreté, et qu'elle touche plus particulièrement le monde

du travail, les jeunes et les femmes.

La plupart d'entre vous savent que depuis le mois de septembre 2016, nous avons entamé des négociations nationales sur l'évolution du dispositif conventionnel, en vue de remettre à plat l'ensemble des garanties qui encadrent notre branche. Nous les avons abordées dans la perspective d'arriver à une Convention Collective Nationale pour les 1,4 million de salariés de la branche Métallurgie. Pour l'heure, nous avons fini le premier volet de cette négociation, sur l'architecture, le rôle et la place de la Branche, et avons engagé celui consacré aux classifications, avec une volonté du patronat de remettre totalement en place les accords qui existent aujourd'hui pour aboutir non à un système de classement des individus, mais des fonctions occupées.

Durant cette négociation, nous continuons à formuler un certain nombre de propositions avec les autres organisations syndicales, notamment sur la question de la reconnaissance des diplômes et du déroulement de carrière. A ce stade, aucun texte n'a encore été soumis à signature.

Le dernier enjeu auquel nous sommes confrontés est celui de l'usine du futur. Quel rôle pour les nouvelles technologies

dans les industries de la Métallurgie ? Comment les appréhender, les anticiper, être en capacité de les relativiser, imposer nos revendications et rester cohérents dans nos démarches ? Ce sont autant de questions sur lesquelles nous allons devoir nous pencher collectivement d'ici à notre prochain congrès.

La question de l'égalité professionnelle est bien évidemment un enjeu pour notre organisation, encore plus spécifiquement pour la branche de la Métallurgie, qui compte seulement 20 % de femmes dans ses effectifs (300 000 salariées), mais dont les problématiques sont assez transverses avec celles que l'on peut retrouver dans le reste de la société française. On constate que, dans la plupart des entreprises, il existe toujours un plafond de verre qui freine le déroulement de carrière des femmes et qu'en dépit d'études

paritaires montrant que l'écart de rémunération entre hommes et femmes n'est que de 5 %, celui-ci est plutôt de 20 % à 25 %. On voit aussi dans les entreprises de plus en plus d'attaques contre les droits des femmes.

S'il existe bien évidemment des obligations légales pour aborder la question de l'égalité, celles-ci ne nous exonèrent pas de nous poser la question du rôle et de la place des femmes dans nos structures et de regarder comment elles peuvent évoluer pour leur donner toute leur place. Nous espérons que cette journée sera l'occasion de partir du cadre global et d'arriver à avoir une réflexion sur les actions que nous pouvons mener au sein des entreprises et de notre organisation pour continuer cette évolution.



GAGNER L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES, AU TRAVAIL, DANS LA VIE ET DANS LA CGT



Sophie BINET
Confédération

Tout le monde pense que l'égalité entre hommes et femmes est une réalité, mais il en va autrement dans la réalité. En effet, malgré huit lois successives :

- l'écart salarial moyen entre hommes et femmes est de 26 % ;
- l'écart entre la retraite des hommes et des femmes est de 40 %, ce qui est corrigé par des droits familiaux ;
- 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes ;

- 69 % des tâches ménagères sont réalisées par les femmes ;
- seulement 17 % des métiers sont mixtes ;
- on compte 170 viols ou tentatives de viol par jour en France (dont 10 par jour sur un lieu de travail) – ce chiffre montre qu'il existe en France une tolérance sociale envers les violences faites aux femmes ;
- 20 % de femmes sont victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie

**« L'égalité,
vous l'avez »**

professionnelle et 80 % des femmes disent être victimes de sexisme sur leur lieu de travail ;

- tous les trois jours, une femme meurt sous les coups de son conjoint ;
- 11,6 % de femmes sont en CDD contre 7,6 % d'hommes ;
- 80 % des emplois rémunérés au Smic sont occupés par des femmes.

Ce panorama montre bien que les inégalités « font système », c'est-à-dire s'entretiennent les unes les autres. Attention toutefois à ne pas en déduire que l'égalité entre hommes et femmes est une question de société et que l'on ne peut rien y faire. Les inégalités

salariales ont bien sûr un impact sur le partage des tâches ménagères. Ainsi, si le congé parental est pris à 95 % par des femmes, c'est parce que les couples font un calcul économique et que dans les trois quarts d'entre eux, la femme gagne moins que l'homme. Elles ont aussi un impact sur les violences car les femmes qui ne sont pas indépendantes

financièrement ne peuvent pas quitter un conjoint violent. Le message de la CGT

consiste donc à dire que la place des femmes n'est pas à la maison, mais au travail, pour gagner leur émancipation et leur indépendance. La CGT se prononce aussi contre le salaire maternel, qui renverrait les femmes à des tâches soi-disant « naturelles ».

Pourquoi des inégalités aussi importantes sont-elles acceptées ? Parce qu'elles sont naturalisées par des stéréotypes qui enferment les femmes et les hommes dans des rôles différents.

La démarche CGT sur l'égalité femmes/hommes est définie dans notre charte égalité femme/homme annexée à nos

statuts. Cette charte repose sur plusieurs grands principes.

• Il faut gagner l'égalité au travail, dans la vie et dans la CGT

La CGT se bat contre les violences conjugales et la prostitution, pour l'IVG, pour que les femmes prennent toute leur place dans la CGT et pour qu'elles soient justement représentées dans nos instances, proportionnellement à leur place dans le salariat.

• Il faut avoir une approche intégrée de l'égalité et une impulsion dédiée

Pour obtenir l'égalité entre hommes et femmes, il ne suffit pas d'en parler une fois dans l'année. Il faut s'interroger, à chaque fois que nous nous emparons d'une question revendicative, sur son impact sur les femmes et les hommes. Faire ce travail donne aussi de nouveaux arguments pour l'action syndicale, en montrant par exemple que si la CGT est opposée à la part variable de la rémunération, c'est parce qu'il s'agit du premier élément d'écart salarial entre les hommes et les femmes cadres.

• Il faut traiter de concert les rapports

sociaux de classe, de sexe et de race

A la CGT, nous considérons qu'il n'y a pas de hiérarchie entre le traitement des rapports de classe, de sexe ou de race.

Enfin, la CGT étant un syndicat mixte, nous pensons que la question de l'égalité femmes/hommes doit être l'affaire de tous et toutes car elle

permet des avancées pour tous et toutes. Une société qui tourne le dos aux femmes est en effet une société qui tourne le dos au progrès. De la même manière, quand la place des femmes recule dans une organisation, cela veut dire en général que celle-ci ne se porte pas bien. C'est donc un bon indicateur de la situation d'une société.

S'il est important de faire de l'égalité entre hommes et femmes une priorité, c'est parce que quand on demande aux salariés leurs attentes vis-à-vis de la CGT, celle-ci est leur première. Il est donc important que la CGT soit au rendez-vous.

Les femmes ont besoin que la CGT fasse de l'égalité femmes/hommes

une priorité, mais la CGT a aussi besoin des femmes pour être un syndicat de masse. Nous avons donc besoin d'impulser un syndicalisme féministe, dont nous pouvons être fiers.

D I S C U S S I O N

Pascal LE BRIERE

Peugeot Auray

Je travaille pour une entreprise de 80 salariés, une concession automobile, dont 26 % de femmes et je n'ai pas de syndiquées. J'ai donc un problème pour faire des listes paritaires. J'ai peur que lors des prochaines élections, ma liste soit

invalidée. Que pouvons-nous faire ?

Laurent TROMBINI

Membre du Bureau fédéral

Tous les accords soumis à signature dans les entreprises de la branche peuvent être transmis à la Fédération pour qu'elle donne un avis. Notre secteur juridique est là pour cela, mais il ne peut pas connaître les milliers

d'accords qui se négocient en France.

Concernant la parité prévue dans la loi Rebsamen, nous en parlerons cet après-midi. En un an, la Fédération a organisé 70 journées d'étude et ce sujet y est traité dans le détail. Il est pris comme un élément important et nous le gérons au quotidien. De toute façon, c'est une loi qui s'impose à nous, sur un sujet qui nous tient à coeur.

De la salle

Une loi, cela se contourne.

Laurent TROMBINI

Non, si une loi est mauvaise, elle se combat. La CGT a des opinions sur le sujet ; pour autant, il faut les expliquer aux salariés car cette démarche, si elle est contraignante, est de toute façon une démarche de progrès. Nous en reparlerons tout à l'heure.

Sophie BINET

La CGT défend le principe de juste représentation des femmes. En revanche, nous ne sommes pas favorables à cette loi qui nous pose des problèmes. La semaine dernière, nous avons transmis au gouvernement dix propositions sur l'égalité femmes/hommes, dont l'une consiste à revoir la loi Rebsamen car elle pose problème dans ses modalités d'application. En attendant, elle est en vigueur et tant qu'elle ne sera pas modifiée, nous devons nous donner les moyens de l'appliquer et trouver des femmes à mettre sur nos listes, mais nous en discuterons cet après-midi. Je pense que nous pouvons mener des stratégies pour syndiquer les femmes partout où elles sont. En effet, les sondages montrent que l'avis des femmes salariées envers la CGT est toujours



positif. Il existe donc un vrai potentiel de syndicalisation et si nous allions voir les femmes pour leur parler de leurs problématiques, elles se syndiqueraient peut-être plus.

Xavier PETRACHI

Airbus toulouse

La violence conjugale est souvent un phénomène culturel. On la retrouve souvent dans les rapports sociaux au sein de l'entreprise et je ne sais pas comment on peut arriver à contourner ce rapport culturel pour que les femmes s'intéressent un peu à la CGT. On parle de syndicalisme féministe, mais je trouve que la CGT a encore une image très machiste et les quelques femmes que nous avons approchées pour figurer sur nos listes électorales ont fait preuve de beaucoup de retenue. Il faut arriver à changer notre culture syndicale. Dire que la CGT est en avance car sa direction confédérale compte 50 % d'hommes et 50 % de femmes n'est pas juste. A mon avis, la CGT est en retard sur cette question et se cache derrière un « paravent », mais la vérité, c'est que nous avons des difficultés à faire en sorte que des femmes se présentent sur nos listes.

Pascal PELTIER,

UFICT Thalès

L'Ufict a publié un livret sur les moyens de syndiquer les femmes, autour des salaires et des évolutions de carrière. Nous sommes partis d'exemples concrets, c'est-

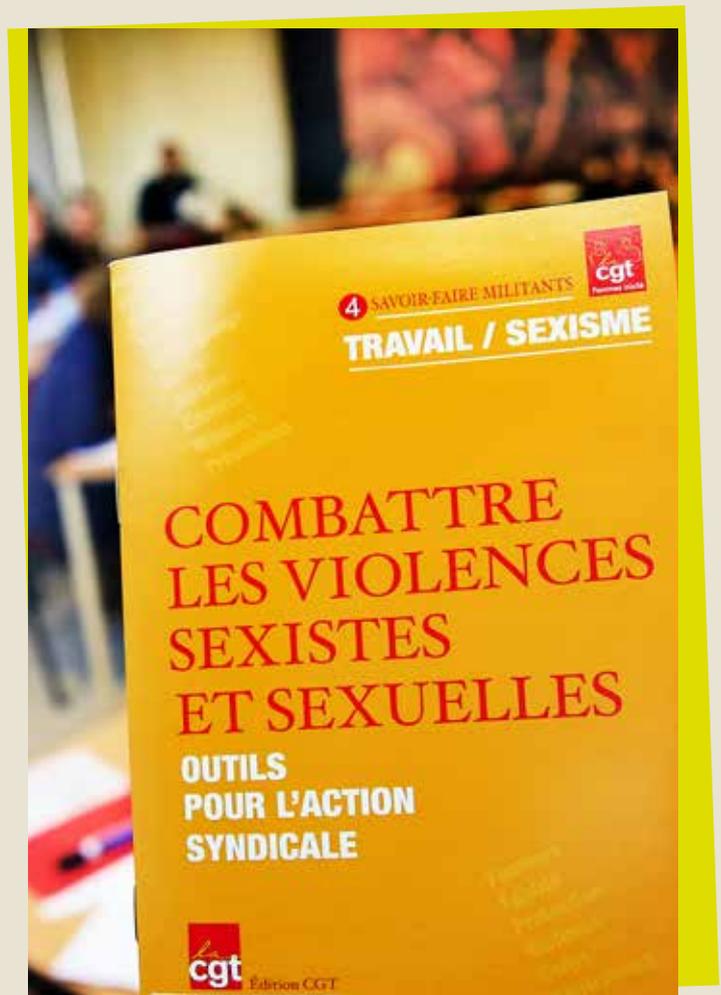


à-dire d'accords négociés dans les entreprises.

J'aimerais par ailleurs que nous évoquions la question des réseaux de femmes dans les entreprises, domaine dans lequel nous sommes très en retard.

Pascal LE BRIERE

Au sein de mon entreprise, la question de l'égalité entre hommes et femmes reste limitée à une négociation par année. Comment faire pour que des femmes interviennent dans les formations de la CGT et interpellent nos camarades sur cette question ? Comment faire pour qu'elles soient actrices des négociations, et pas seulement sur les questions d'égalité hommes/femmes ? Pourquoi ne pourraient-elles pas faire certains métiers ? C'est là que les mandats de CHSCT ont toute leur place et tout leur rôle à jouer.



APPROCHE GLOBALE DE L'ÉGALITÉ DANS LA CGT ET RÉAFFIRMER LES CONCEPTS ET VALEURS



Rachel SILVERA

Je suis à l'initiative d'un accord-type dans lequel nous avons repris toutes les revendications de la CGT et analysé une vingtaine de « bons » accords sur l'égalité professionnelle. Je précise que cet accord n'a pas encore été diffusé et ne pourra en aucun cas être copié/collé. L'idée n'est en effet pas que vous l'appliquiez tel quel, mais que vous en tiriez ce qui pourrait s'adapter à votre entreprise. Elle est aussi d'inverser les points de vue en vous permettant

de devenir acteurs de ce qui se passe dans votre entreprise. Grâce à cet accord, qui sera disponible à l'automne sur notre site Internet, vous pourrez négocier l'égalité professionnelle avec vos propositions, fondées sur les revendications des salariés.

Nous avons également édité un guide sur l'égalité professionnelle. L'idée est maintenant de le diffuser et le collectif Hommes/Femmes mixité a engagé un tour de France pour le faire connaître. Il vaut la peine d'y consacrer du temps pour vous l'approprier.

Ce guide est divisé en quatre parties.

► Comprendre pour agir

La démarche CGT de négociation collective

Pour contrer la tendance actuelle à la remise en cause du Code du travail et de la négociation collective, contrepoids à la subordination des salariés, il faut rappeler que négocier vise à obtenir plus de droits et aucun cas de simples contreparties.

Aujourd'hui, 59 % des entreprises de plus de 50 salariés n'ont ni accord

d'égalité professionnelle ni plan d'action. La loi existe, mais n'est pas appliquée.

Jusqu'à présent, l'égalité professionnelle a été relativement protégée. Grâce à des mobilisations féministes et syndicales, la négociation sur ce thème a été maintenue et la branche joue encore son rôle. Mais quand on veut négocier, il faut construire un rapport de forces, en s'appuyant sur ce que pensent les salariés.

Le fonctionnement de la négociation collective

Vous trouverez dans cette partie des schémas qui clarifient les évolutions survenues depuis la loi Travail. L'un d'entre eux croise égalité professionnelle et qualité de vie au travail.

Par ailleurs, n'oublions pas que l'égalité professionnelle doit être transversale. Elle ne concerne pas seulement l'égalité des rémunérations, mais aussi le temps de travail, la gestion des emplois et des compétences et, n'apporte pas seulement des améliorations aux femmes, mais aussi aux hommes.

Définitions et rappel juridique général

Ce chapitre reprend plusieurs définitions

juridiques, notamment sur la discrimination directe ou indirecte – comme le congé parental qui, dans 95 % des cas, est pris par les femmes, en raison de l'infériorité de leurs salaires par rapport aux salaires des hommes.

Sur l'égalité de rémunération, le principe n'est pas « à travail égal, salaire égal », mais « salaire égal pour deux métiers de valeur égale ».

► Construire un diagnostic complet

Rien de tout cela ne peut se faire sans un diagnostic complet de l'Entreprise sur la place des femmes dans l'entreprise, leur classification, leur rémunération, leur temps de travail, etc. Vous trouverez dans le guide tous les indicateurs obligatoires qui vous sont proposés pour améliorer vos outils.

Dans les grands groupes, il faut utiliser le droit à l'expertise des CE et des délégués syndicaux pour élaborer ce diagnostic et le transformer en revendication, sachant que ce droit est financé par l'employeur. Ce principe n'est pas toujours appliqué, mais c'est aussi parfois parce que personne ne demande à utiliser ce droit.

Mesurer par nous-mêmes est plus que politique. Il ne faut pas se fier aux indicateurs ni aux chiffres retenus par les directions car je les soupçonne d'être orientés.

► Négociateur

Dans ce chapitre, nous avons repris les thèmes soumis à négociation. Quatre d'entre eux sont obligatoires aujourd'hui même si nous voudrions qu'ils le soient tous car tous sont liés. Un accord sur les rémunérations doit en effet évoquer aussi la mixité, les primes, etc. Nous y avons ajouté un thème : la lutte contre les violences sexistes ou sexuelles, dont nous estimons qu'elle doit désormais figurer dans nos accords sur l'égalité professionnelle, la sécurité des salariés étant une obligation pour les employeurs.

Chacun de ces thèmes est introduit par une rubrique sur les enjeux généraux. Vous trouverez ensuite des chiffres clés, les indicateurs utiles de la BDES, les textes importants à retenir, nos revendications, des exemples d'avancées et des points de vigilance.

Sur les promotions et le déroulement de carrière, nous avons fait une petite fiche qui reprend les propositions de François Clerc, basées sur sa méthode dite du « triangle ». J'ajoute que si on réparait le préjudice subi par toutes les femmes, le pactole serait monstrueux. Il faudrait donc que nous menions un recours collectif.

Sophie BINET

Cet outil peut vous aider à montrer et à réparer les inégalités de carrière que vous pourriez constater dans votre entreprise, pas seulement grâce à des rattrapages salariaux, mais aussi à des repositionnements.

Rachel SILVERA

Les écarts de rémunération sont d'ailleurs le prochain thème abordé dans notre guide. Sur ce point, il existe en effet une véritable « bagarre » de chiffres, certains faisant tout pour minimiser ces écarts, arguant du fait qu'il y a davantage de femmes que d'hommes qui travaillent à temps partiel. Il faut donc que l'entreprise s'interroge sur ce point et que le temps partiel disparaisse. Il faut également s'interroger sur la valeur du travail, en se demandant si les emplois à prédominance féminine sont rémunérés comme les emplois à prédominance masculine de même valeur. Il faut également prendre en compte les primes et pas seulement le salaire de base. Tous ces facteurs

doivent être pris en compte si l'on veut avancer dans ce domaine.

Les accords égalité comportent également une rubrique sur les classifications. D'après la loi, l'employeur doit en effet s'assurer que deux postes différents, mais de classification identique soient comptabilisés de la même façon s'ils sont de valeur comparable. Il y a donc dans ce domaine des contentieux et des possibilités d'agir. Au niveau de la Branche, lorsqu'il y a des révisions, nous avons mis en place un premier outil avec le défenseur des droits qui est à votre disposition sur ce sujet.

Les critères paraissent en général neutres : compétence, technicité, performance, etc. Il faut donc avoir un regard syndicaliste féministe pour les déconstruire car ils jouent différemment selon le sexe. Des emplois à prédominance féminine peuvent en effet être dévalorisés du fait que ces critères ont été pensés pour une branche à prédominance masculine. Il faut donc veiller à ce

que tous les diplômes de même niveau soient traités de la même façon à diplôme égal, classification et rémunération équivalents.

Concernant les temps partiels, la loi avait prévu la fin des contrats courts de moins de 24 heures, mais les branches pouvaient en décider autrement. Le bilan de tout cela est extrêmement négatif. Dans la majorité des accords où ce principe a été renégoциé, on est bien en dessous des 24 heures, mais plutôt autour de 17 heures. On a donc vidé ce principe de son sens et nous nous battons pour en finir avec les temps partiels qui conduisent des salariés à vivre avec un demi-SMIC.

Vous trouverez dans le guide plein d'autres outils techniques. Nous ouvrirons également à la rentrée un site Internet à l'adresse www.ega-pro.cgt.fr où vous trouverez plein de nouveaux outils, nos affiches, nos dessins, notre modèle d'accord sur l'égalité professionnelle, etc.



D I S C U S S I O N



Alain DERVIEUX, *UFICT Thalès*

Dans mon entreprise, qui compte 35 % à 40 % de salariées, les femmes connaissent vraiment un problème dans leur évolution de carrière. Pendant quatre ans, des « enveloppes » nous ont permis d'y remédier, mais nous n'y avons plus droit aujourd'hui. Il existe aussi un véritable « plafond de verre » pour les femmes et sur nos dix dirigeants, aucun n'est une femme. Comment faire pour améliorer leur présence aux niveaux hiérarchiques élevés ?

Véronique MOREAU *Snecma Corbeil*

Dans mon entreprise, nous avons signé voici trois ans un accord sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes qui arrivera à échéance en fin d'année. Nous

l'avons signé car il était assez volontariste et fixait des limites aux écarts de salaires et de classification. Nous venons d'en faire le bilan et nous nous sommes aperçus que la direction ne le respectait pas du tout. Cet accord prévoyait aussi un budget (0,10 % de la masse salariale) destiné à résorber les écarts salariaux qui n'a pas du tout été utilisé.

J'ajoute que les femmes sont très peu nombreuses dans notre syndicat. Nos prochaines élections auront lieu dans trois ans et nos camarades nous demandent de trouver des « nénettes » à mettre sur nos listes. D'autres ont minimisé les agissements d'un salarié qui faisait des propositions douteuses à ses collègues féminines. Comment attirer les femmes avec de tels comportements ?

Gregory LEWANDOWSKI

Thalès Cholet

Je ne nie pas que la majorité des temps partiels soient subis, mais je pense qu'il y en a aussi des choisis. Dire que nous sommes absolument contre par principe me choque donc, mais expliquer tous les écarts de salaire par le temps partiel me choque aussi. Cela pourrait donner des contre-arguments à d'autres, qui pourraient nous accuser de faire des amalgames.

Laurent TROMBINI

Depuis six ans, chez Thalès, nous avons instauré des mesures spécifiques pour les femmes, notamment la redistribution d'une enveloppe de 0,1 % de la masse salariale qui a permis de réduire la discrimination salariale. Nous nous focalisons donc essentiellement aujourd'hui sur la question du plafond de verre.

Rachel SILVERA

Ne pourrions-nous pas parler « d'action positive » plutôt que de « discrimination positive », expression qui sème la confusion et qui laisse toujours planer l'idée que l'on va donner aux femmes ce que l'on ne donne pas aux hommes ? Notre souci est en effet de ne pas renvoyer dos à dos les femmes et les hommes.

Je préfère donc utiliser le terme « action positive ». En fait, il existe plusieurs degrés d'intervention possibles. Le premier est l'idée de proportionnalité : par exemple, s'il y a 25 % de femmes dans une catégorie, il doit y avoir 25 % de femmes promues. Cet indicateur me semble extrêmement utile.

L'étape suivante est d'aller vers l'action positive, en décidant par exemple d'augmenter la proportion de femmes dans l'entreprise, en privilégiant systématiquement – à compétences égales – le sexe sous-représenté lors du recrutement.

Sur le déroulement de carrière et le plafond de verre, il faut se battre, mais il faut avoir les bons indicateurs. J'insiste également sur le fait de ne pas présenter les mesures de rattrapage comme étant « pour les femmes », mais contre la discrimination qu'elles subissent.

Autre idée : pourquoi ne pas partir d'exemples concrets, en demandant des études ponctuelles sur tel ou tel emploi ? Ce pourrait être une façon de désamorcer le problème.

Sophie BINET

Sur le temps partiel, vous trouverez en page 68 du guide des chiffres qui montrent que, selon les femmes, 60 % des temps partiels sont subis. La CGT se bat donc contre les

contrats à temps partiel de moins de 24 heures, d'abord parce que le salaire qui y est associé ne permet pas de vivre, ensuite parce qu'ils prévoient souvent de fortes amplitudes horaires.

En matière d'égalité entre hommes et femmes, la grande évolution de ces vingt dernières années est l'accès des femmes aux études supérieures. Il y a maintenant plus de femmes que d'hommes diplômés de l'enseignement supérieur et l'on observe une importante féminisation de l'encadrement. Il faut donc que nous menions

une approche spécifique, en gardant à l'esprit que la question de l'égalité entre femmes et hommes ne se pose pas de la même manière aux ICT qu'aux ouvrières et employées. Sur ce point, l'Ugict a mené une campagne intitulée « vie de mère » pour faire comprendre que les femmes ne veulent plus avoir à choisir entre leur maternité et leur carrière.

Quant aux réseaux de femmes, ils constituent un vrai danger, d'abord pour le syndicalisme car leur but est de les en couper, ensuite pour les femmes car ils reposent sur un

discours culpabilisant, selon lequel celles qui n'obtiennent pas d'évolution de carrière sont des losers.

Enfin, n'hésitez pas à faire appel à l'inspection du travail. La loi impose en effet d'avoir une négociation sur l'égalité professionnelle, suivie d'un accord ou d'un plan d'action, mais elle impose aussi un contenu à ces derniers. Il arrive donc qu'elle retoque certains accords. Vous trouverez d'ailleurs sur notre site Internet – disponible en octobre prochain – des fonctionnalités

complémentaires qui vous permettront de générer automatiquement les courriers destinés à interpeller l'employeur ou la Dirrecte. Vous y trouverez également cinq vidéos de trois minutes destinées à sensibiliser les salariés, sur la méthode Clerc, la revalorisation des emplois à prédominance féminine, la maternité ou les violences faites aux femmes. Elles seront utiles non seulement aux salariés, mais également à nos militants et nos négociateurs.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE FEMMES/HOMMES



Aurélie MAHOUT
Conseillère fédérale

► La situation antérieure à la loi Rebsamen

Avant la loi Rebsamen (août 2015), il n'existait qu'une mesure incitative pour atteindre une représentation équilibrée dans le cadre des élections professionnelles. Ayant eu très peu d'effet, elle a été remplacée par une autre contraignante, qu'il faut connaître et appliquer, même si elle ne répond pas à une demande de la CGT.

► De nouvelles dispositions impératives

Depuis le 1er janvier 2017, les listes de candidats doivent refléter la composition de chaque

collège électoral. Hommes et femmes doivent être présentés en alternance sur la liste, jusqu'à épuisement des candidats de l'un des sexes. Cela doit apparaître dans le protocole préélectoral, qui détaille les effectifs par catégorie et définit un nombre de sièges à pourvoir, répartis par collège.

Prenons l'exemple d'une entreprise de 350 salariés ayant cinq mandats à pourvoir (titulaire et suppléant). Dans le collège ouvriers et employés (trois mandats à pourvoir) composé à 45 % de femmes et 55 % d'hommes, il faudra présenter 1,35 femme et 1,65 homme, soit une femme et deux

hommes. Dans le deuxième collège (deux mandats à pourvoir), composé à 80 % de femmes et de 20 % d'hommes, il faudra présenter 1,6 femme et 0,4 homme, soit deux femmes et aucun homme. Dans la métallurgie, c'est le cas inverse qui risque de se produire, et les femmes pourraient ne pas être représentées sur les listes électorales.

► Le risque de contentieux : la double peine

En cas de contentieux, le tribunal d'instance pourra être saisi.

Il existe deux voies d'annulation. En cas de non-respect de la part

d'hommes ou de femmes devant figurer sur les listes, le juge pourra annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté sur la liste. Il peut également annuler l'élection de certains candidats si ceux-ci n'ont pas été présentés alternativement sur la liste. Le problème, c'est que la loi ne prévoit pas d'élections partielles pour les remplacer, ce qui fait qu'une institution représentative du

personnel peut commencer son mandat amputé de certains de ses élus. Il faut donc vraiment anticiper la question et ne pas attendre le dernier moment pour composer ses listes électorales.

► Pour des contentieux cohérents

J'ai dit tout à l'heure que lorsque l'un des sexes était prédominant dans un collège, l'autre risquait alors de ne

pas être représenté. La Confédération a décidé de mener la bataille sur ce point, considérant que cela pouvait empêcher les candidats d'un sexe ou de l'autre de se présenter aux élections professionnelles. Elle a décidé de construire le contentieux sur ce point et si jamais cela vous arrive, il faut absolument contacter la Fédération.

Chez Ratier Figeac, nos camarades n'avaient pas de candidate à présenter. Ils pensaient envoyer

une lettre recommandée à chaque salariée pour pouvoir prouver au juge qu'ils leur avaient bien proposé de se présenter. Après consultation de la Fédération, ils ont préféré envoyer une adresse aux salariés de l'Entreprise, ont réussi à avoir des candidates et ont gagné les élections. Il n'est donc pas impossible de réussir à trouver des candidates. Il ne faut simplement pas s'y prendre la veille pour le lendemain.

QUESTIONS | REPONSES



De la salle

Une liste doit-elle automatiquement commencer par un homme ?

Aurélie MAHOUT

Non. Elle peut commencer par une candidate, mais celle-ci doit alors être suivie d'un candidat. Et quand il n'y a qu'un poste à pourvoir,

on peut y présenter indifféremment un homme ou une femme.

De la salle

Peut-on alterner titulaires et suppléants hommes et femmes ?

Aurélie MAHOUT

Pas forcément. La liste de titulaires et celle des suppléants peuvent

commencer par un homme. Il faut simplement alterner hommes et femmes sur chacune d'elles.

Xavier PETRACHI

Un syndicat de Toulouse a essayé de contourner cette règle en présentant titulaires et suppléants, pour ne pas être obligé de présenter une femme en deuxième place sur sa liste. C'est passé et tous les syndicats en ont fait de même. Dans votre présentation, il y a forcément la même organisation en titulaires et suppléants. Or la loi ne les différencie pas. Nous disposons donc là d'une petite marge de manœuvre que nous pourrions étudier de plus près.

Aurélie MAHOUT

La liste des titulaires peut commencer par un homme et celle des suppléants par une femme. L'important, c'est

de respecter la proportion d'hommes et de femmes et de les alterner sur la liste.

Laurent TROMBINI

Ne peut-on pas respecter l'obligation de parité à travers la suppléance ?

Aurélie MAHOUT

Non.

De la salle

Nos camarades d'Herakles Bordeaux ont élaboré un petit outil qui permet de calculer la proportion d'hommes et de femmes sur chaque liste. Il est disponible sur leur site et est vraiment très bien fait.

Aurélie MAHOUT

Il n'est pas toujours très juste pour les cas particuliers, mais va être amélioré. Eric Moulin va travailler avec une nouvelle version qui sera mise en ligne.

De la salle

On trouve aussi des salariés, souvent des femmes, qui veulent bien être sur la liste, mais en position non éligible. Comment faire ?

Sophie BINET

Outre le guide sur la négociation, nous en avons publié un autre intitulé Réussir l'égalité femmes/hommes dans la CGT, qui dresse le point sur la situation des femmes et des hommes au sein de notre organisation.

Pourquoi les femmes ne se syndiquent-elles pas ? Beaucoup disent qu'elles ne le veulent pas ; il faut donc commencer par aller les voir. Les femmes disent aussi qu'elles n'ont pas le temps. D'autres ont peur de leur direction et d'une discrimination dans leur carrière. L'image de la CGT peut aussi faire peur à certaines. On peut enfin invoquer le manque de confiance en soi, les interrogations sur sa place au sein du syndicat et la méconnaissance du syndicalisme...

Véronique MOREAU

Dans mon entreprise (Snecma), lors des grèves, ce sont toujours les hommes qui parlent.

Sophie BINET

Pour l'avoir constaté, il s'agit effectivement d'une sorte de « réflexe ». Certains pensent que ce sont les plus « forts en gueule » qui tiendront le mieux tête aux patrons, mais ce ne sont pas toujours eux qui connaissent le mieux les dossiers. Et si

la combativité est une qualité pour un militant de la CGT, il ne faut pas la confondre avec la virilité. En face de son patron, le meilleur militant ne sera pas forcément celui qui coupe la parole tout le temps, mais celui – ou celle – qui connaîtra le dossier, aura des arguments, connaîtra les techniques de négociation. Il faut donc faire attention aux stéréotypes qui existent dans notre organisation, comme celui qui consiste à penser que les luttes sont une affaire d'hommes, au seul motif que ce mot fait référence au vocabulaire guerrier. On voit d'ailleurs bien que les luttes récentes les plus longues, comme à la clinique des Ormeaux, ont été menées par des femmes. Il vaut donc la peine de discuter avec elles, de voir quels sont leurs freins et de mettre en avant leurs qualités, en montrant que ce sont celles que nous recherchons pour nos représentants syndicaux.

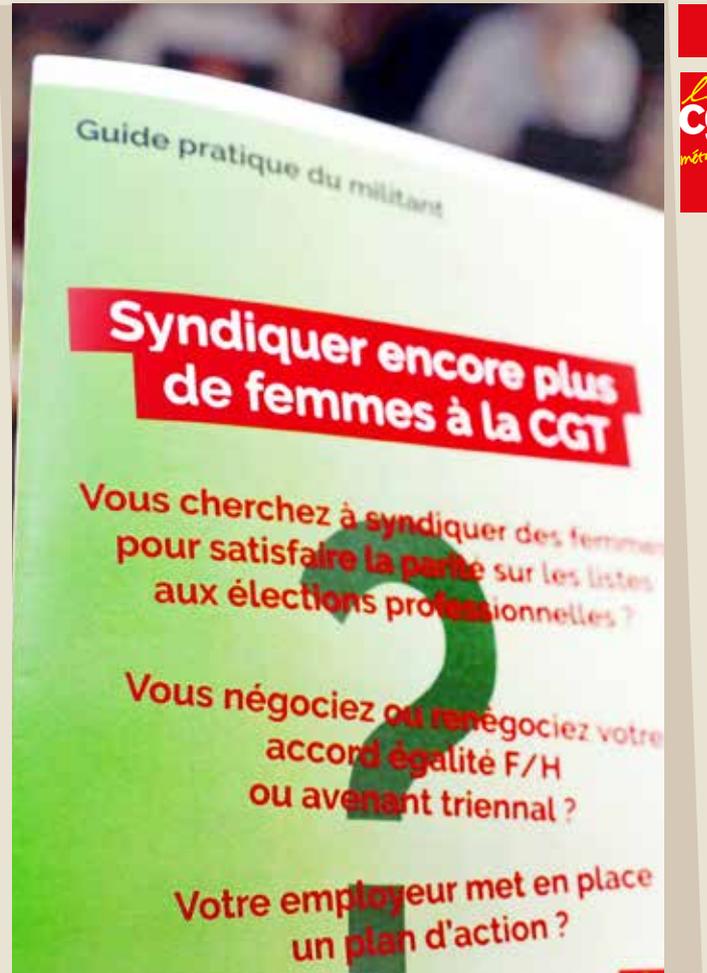
Que pouvons-nous dire aux femmes qui disent manquer de confiance en elles pour s'engager syndicalement ?

De la salle

Nous pouvons leur dire que nous les aiderons et qu'elles suivront des formations.

Sophie BINET

La formation est effectivement extrêmement importante, tant pour les femmes que pour les hommes. Dans ce domaine, il faudrait faire preuve de plus de formalisme, en faisant suivre une formation



obligatoire à tous les nouveaux élus.

De la salle

Quelle formation leur faire suivre ? J'ai suivi des formations de gestion de réunion ou de communication par mon employeur, mais jamais par la CGT. Il va falloir mettre des choses en place.

Sophie BINET

Nous n'avons effectivement pas de formation sur le contenu des mandats.

De la salle

Même avec des conventions de formation, il est très difficile de faire suivre une

formation à nos adhérents. Il faut désormais suivre toute une procédure alors que le système précédent était plus simple.

Sophie BINET

Peut-être, mais si nous ne le faisons pas, l'argent de notre formation restera dans les caisses du patronat. Il n'en est donc pas question.

De la salle

Je crois que le plus gros problème vient de nous-mêmes, de nos propos, de notre manière d'être, de notre façon d'aborder les choses. Cela ne donne pas toujours envie aux femmes de nous rejoindre.



De la salle

Je pense que le CHSCT est l'instance la plus légitime pour s'adresser aux salariés et casser les barrières sociales. Il faut aussi laisser la parole aux femmes et leur laisser toute leur place.

Sophie BINET

Pensez-vous que l'on puisse parler de comportements sexistes ou machistes à la CGT ? Lors de la dernière fête de L'Humanité, Philippe Martinez a dit que la CGT n'était pas machiste, mais qu'il y avait trop de machos à la CGT. Il est donc important de dire que la CGT se remet en question et travaille sur ce point car nous avons au sein de la CGT un problème de machisme et de sexisme. Comment celui-ci peut-il se manifester auprès des salariées ?

De la salle

À la façon dont nous écrivons les tracts, par exemple quand un chef d'atelier est qualifié de « femmelette ». Je ne crois pas que cela fasse avancer le mouvement syndical.

Sophie BINET

Il s'agit là d'un propos non seulement dévalorisant pour les femmes, mais également homophobe.

De la salle

Certains tracts contiennent aussi des propos graveleux.

Sophie BINET

J'entends souvent dire que, pour être à la CGT, les femmes doivent « avoir des couilles », parce qu'on associe la combativité à la virilité. Je tiens donc à rappeler que le courage n'est pas réservé aux hommes.

Outre notre langage et nos tracts, à quoi d'autre devons-nous faire attention ?

De la salle

À notre comportement. Dans certains syndicats, certains militants sont des véritables caricatures de l'homme dans toute sa nature et leur façon d'être dissuade les salariés – hommes ou femmes – de se syndiquer.

Sophie BINET

Il n'est effectivement pas facile pour une secrétaire, salariée du 1er collège, d'aller dans le local syndical d'une fonderie.

Pour en revenir à la question de notre image, je rappelle que les calendriers pornographiques ou de lingerie féminine n'ont rien à faire dans les locaux syndicaux – on peut aussi faire la même remarque pour certains fonds d'écran. Cela est hyper oppressant pour des femmes car cela revient à les assimiler à des objets. Et ce qui est valable pour le local syndical l'est aussi pour le lieu de travail. Être environné d'images ou de propos à caractère sexuel peut être considéré comme du harcèlement. Il n'en est donc pas question dans notre collectif militant.

La CGT s'est dotée d'une charte qui stipule, en page 78, que « les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein, donc condamner et agir contre tout comportement sexiste. Toute décision judiciaire condamnant un adhérent, quel que soit son niveau de responsabilité, donne lieu à suspension du ou des

mandats exercés au nom de la CGT ». Il n'est pas précisé si cette décision doit concerner des actes commis dans le cadre de l'activité syndicale ou dans un cadre privé, mais il est clair que des camarades qui seraient, par exemple, condamnés pour violences conjugales ou proxénétisme ne pourraient exercer aucune responsabilité au sein de la CGT.

Cette charte est claire. Comment la faire respecter ? Là, c'est le collectif syndical qui doit fonctionner. Si nous ne faisons rien contre ce type de problèmes, nous ne syndiquerons jamais de femme, nous ne serons pas un syndicat de masse et ne serons pas en phase avec nos valeurs. Chaque syndicat doit prendre ses responsabilités et s'il ne le fait pas, il faut interpeller l'UD, la Fédération, voire la cellule de veille confédérale contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la CGT qui a été mise en place voilà six mois.

Sur le plan de l'image, il faut aussi faire attention à l'alcool – qui est aussi un facteur de risques de violences sexistes ou sexuelles. Convivialité n'est pas forcément synonyme d'ivresse.

De la salle

Il faut aussi faire attention à notre façon de parler. Souvent, nos militants ont tendance à ne pas suffisamment écouter les salariés et si ces derniers n'arrivent pas à en placer une, cela ne peut pas marcher. Il faut aussi laisser la place à d'autres car il

n'est pas normal de rester trop longtemps aux mêmes responsabilités.

Sophie BINET

Ecouter les femmes est effectivement très important car on a souvent tendance à penser à leur place, notamment à propos de leurs enfants. On s'aperçoit en effet souvent qu'en discutant avec elles, on peut trouver des solutions pour leur permettre d'exercer des mandats syndicaux. On peut par exemple demander à l'employeur de s'engager à ne pas organiser de réunions trop tardives, à prendre en charge les frais de garde des enfants de moins de douze ans et les frais de transport en cas de dépassement horaire, etc. Il faut se battre pour obtenir tout cela dans le protocole et dénoncer les employeurs qui ne l'acceptent pas.

David MEYER

Je pense que nous avons souvent tendance à employer des termes « connotés ». Par ailleurs, quand nous présentons nos camarades, nous avons souvent tendance à le faire en indiquant le prénom et le nom pour les hommes et le seul prénom pour les femmes. De la même manière quand certains camarades viennent à la Fédération, ils ont tendance à penser que les hommes sont tous des responsables politiques et les femmes toutes des secrétaires.

Sophie BINET

Vous avez tous reçu la fiche sur le sexisme et les violences sexuelles.

Je vous invite à l'afficher dans tous vos locaux, sur vos panneaux syndicaux et vous verrez ce qu'elle générera puisque toutes les femmes ont vécu au moins une des situations évoquées dans ce tableau.

J'ajoute que si nous nous appelons « camarades » entre nous, ce n'est pas sans raison, mais parce que nous sommes là pour militer ensemble. Faire une remarque à une syndiquée sur son apparence physique ou sa tenue vestimentaire est humiliant car si vous ne semblez retenir que cela d'elle, vous lui déniez sa qualité de militante et laissez penser que vous ne la voyez que comme un objet sexuel. Faire des compliments à une femme peut la mettre très mal à l'aise, alors ne le faites pas.

Je rappelle qu'il y a harcèlement sexuel dès lors que sont tenus des propos à caractère sexuel. Si un camarade fait par exemple des remarques sur le décolleté, les seins ou les fesses d'une camarade, cela est considéré comme du harcèlement sexuel et relève du droit pénal. De la même manière, si nous ne savons rire que de blagues sexistes, c'est que nous manquons singulièrement d'humour. Nous devons donc les bannir progressivement, comme nous l'avons fait pour les « blagues » racistes. En tant que dirigeants syndicaux, vous devez montrer l'exemple et ne laisser passer aucun propos d'extrême-droite, raciste ou sexiste car il en va de l'image de la CGT.

De la salle

Je fais régulièrement remarquer aux camarades qui tiennent des propos homophobes ou sexistes « pour rire » qu'ils pourraient avoir un jour à en répondre devant un juge. Il y a, au sein de la CGT, un vrai problème de comportement dont il faudrait très rapidement parler dans nos formations de niveau 1 et 2.

Rachel SILVERA

Face à cela, il ne faut pas rester isolé. Nous avons parfois l'impression d'être des résistants individuels ; il faut que le rapport de forces s'inverse et que la lutte contre le sexisme traverse toute la CGT. Nous avons pris date avec le service de la Formation syndicale pour traiter la question de l'égalité dans toutes nos formations et aborder la question du sexisme dès le niveau 1.

De la salle

Il y a eu un moment où je ne voulais plus militer pour mon syndicat car j'étais la seule femme et que je me faisais harceler.

Sophie BINET

En matière de violences sexistes et sexuelles, nous avons souvent tendance à sous-estimer la gravité des faits. Dans un cas tel que celui-ci, certains parlent de drague « lourde » alors qu'il s'agit de harcèlement sexuel. Je rappelle donc que la différence entre séduction et harcèlement tient à la notion de consentement. Si une femme ne répond pas à un message, c'est qu'elle n'a pas envie d'aller plus loin, a fortiori si elle dit clairement « non ! ». Insister est donc du harcèlement, pas juste de la drague « lourde ».

Jérôme LETTRY

Ce qui me semble important pour l'image de la CGT, c'est le contenu





de nos revendications et notre travail quotidien car si nous ne nous préoccupons pas de la cause féminine au quotidien, les femmes n'auront pas envie de rejoindre notre syndicat.

Sophie BINET

Quels sont selon vous les sujets revendicatifs qui parlent aux femmes ?

Jérôme LETTRY

Travail égal, salaire égal ; les temps partiels ; la répartition des postes, les postes de production étant plutôt réservés aux hommes et les postes de support aux femmes.

Sophie BINET

On peut en citer d'autres tels que l'articulation des temps (personnel et professionnel), la valorisation des compétences ou le déroulement de carrière. Sur ce dernier point, nous avons employé l'image de « plafond de mère » car on sait très bien qu'avoir des enfants fait perdre du

salaire aux femmes alors que plus les hommes ont d'enfants, plus leur salaire augmente.

Rachel SILVERA

A partir du moment où un homme a des enfants, il se sent responsable du ménage et va développer sa carrière. Cela correspond à ce que l'on attend de lui. Mais il va alors faire des heures supplémentaires et s'occuper beaucoup moins de la famille. Alors que l'on sait très bien que si une femme a deux, voire trois enfants, sa carrière en pâtira.

Sophie BINET

Cela correspond bien à l'image du « bon père de famille » que l'on trouvait autrefois dans le Code civil.

De la salle

Je suis surpris par la réaction de l'Etat. L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle a fait bouger les lignes dans les entreprises, mais avec

les dernières réformes, notamment celle sur le congé de parentalité, ou la loi sur la représentativité, on a mis la charrue avant les bœufs. C'est pour cela que la lutte est compliquée, notamment dans les grands groupes. Ces derniers font des efforts depuis longtemps, ont mis en place des indicateurs, mais le reste ne suit pas.

Pour moi, le gros défaut du syndicalisme français est de ne plus exister que dans les grosses sociétés. Or le travail à temps partiel non choisi se pratique surtout en travail indépendant et nous n'avons pas de réponse à apporter à ces salariés. Peut-être serait-il temps d'orienter notre action hors de nos groupes, dans des métiers qui connaissent de grosses problématiques.

Sophie BINET

Si nous nous concentrons sur les endroits où nous sommes présents, nous laisserons le patronat organiser le dumping à l'extérieur et, tôt ou tard, tirer vers le bas. Nous avons donc vraiment besoin d'un syndicalisme plus solidaire au niveau territorial, à travers des parrainages, l'accompagnement de petits syndicats par des gros, etc.

Quand au congé parental, la CGT est pour qu'il soit partagé et raccourci, mais à condition qu'il soit mieux rémunéré et que la petite enfance soit mieux accueillie.

De la salle

Nous avons tous pris des dispositions pour

participer à cette journée d'étude. Il est très difficile, pour un homme comme pour une femme, de se déplacer et de faire en sorte que tout se passe bien dans sa famille.

Sophie BINET

Je note donc qu'il faut limiter et accompagner les déplacements.

De la salle

Il y a aussi la notion de compétitivité effrénée, qui tue et qui touche les hommes comme les femmes.

Sophie BINET

Quelles sont les autres thématiques revendicatives à aborder dans les entreprises pour parler aux femmes ?

De la salle

Les conditions de travail.

Sophie BINET

Sur ce sujet, on peut parler de la pénibilité, qui n'est pas prise en compte de la même façon dans les métiers à prédominance féminine ou masculine. Nous avons réussi, grâce aux luttes syndicales, à faire baisser les maladies professionnelles et les accidents du travail dans les secteurs à prédominance masculine. En revanche, on note une explosion des accidents du travail et maladies professionnelles des femmes parce que l'implantation syndicale est moins forte et la pénibilité moins bien reconnue dans les secteurs à prédominance féminine. Il faut également garder

en tête le cas spécifique des femmes enceintes, sur lequel la CGT a fait de nombreuses propositions (réduction du temps de travail, aménagement de poste, information sur les droits).

Quelles sont selon vous les autres thématiques qui parlent aux femmes ?

Isabelle HERAULT

Le handicap.

Sophie BINET

Le handicap ne concerne pas particulièrement les femmes. Il existe en revanche une question spécifique aux femmes handicapées : les violences sexistes et sexuelles.

Toutes les femmes peuvent en être victimes, mais les handicapées y sont plus exposées, certains agresseurs voyant en elles des « proies » plus fragiles. Les violences sexistes et sexuelles sont donc une vraie question syndicale. On compte en moyenne dix viols ou tentatives de viol chaque jour sur un lieu de travail ! Nous souhaitons donc en faire un sujet de négociation afin d'obtenir des mesures de prévention telles que l'affichage de la feuille que je vous ai distribuée, l'organisation d'heures d'information pour tout le personnel, etc.

L'autre problème est que les femmes ne parlent pas toujours des violences dont elles sont victimes parce que dans la moitié des cas, le règlement peut leur être défavorable. Lorsqu'une femme en parle, elle devient gênante car elle dit des choses que l'on ne veut pas entendre et parce que l'on n'a pas toujours envie d'agir contre

son agresseur. Si elle le fait, c'est donc à son détriment car, au mieux, elle est déplacée et, au pire, elle est licenciée. Nous avons donc vraiment besoin de nous attaquer à ce problème, d'abord parce qu'il s'agit d'une atteinte à la dignité et aux droits fondamentaux, ensuite parce que les femmes qui en sont victimes perdent leur droit au travail. Dans un cas de ce type, il faut accueillir la victime, reconstituer les faits et interpellier l'employeur sur sa responsabilité, qui est de prévenir, sanctionner et de mettre immédiatement fin à cette situation.

De la salle

Les délégués du personnel peuvent utiliser leur droit d'alerte pour cela.

Sophie BINET

Tout à fait. Vous trouverez tous les outils

dans le guide, notamment le droit d'alerte.

De la salle

L'année dernière, j'ai voulu utiliser un droit d'alerte suite à un cas de harcèlement moral et sexuel assez lourd et mon employeur a manipulé toute la délégation unique du personnel afin qu'elle n'y donne pas suite. Ce droit d'alerte peut donc être difficile à appliquer.

Sophie BINET

Personne ne connaît de recette magique, mais si nous sommes à la CGT, c'est parce que nous n'acceptons pas la situation telle qu'elle est et que nous voulons la changer.

Un autre sujet important est celui de la maternité, qui fait peser sur les femmes une discrimination spécifique.

Dernier sujet lié aux violences sexistes et sexuelles : dans les métiers non mixtes qui

se féminisent, il faut s'interroger sur l'évolution des conditions de travail et penser à la question des vestiaires et des toilettes. C'est une question de dignité fondamentale.

De la salle

Chez Snecma Villaroche, dans chaque secteur, nous regardons la proportion d'hommes et de femmes et imposons à la direction, via le CHSCT, de respecter les normes en matière de sanitaires.

J'ai eu l'idée, dans mon USTM, de créer un numéro vert à l'intention des syndicats de petites entreprises. Je pense qu'il pourrait être utile que la CGT se dote d'un numéro vert où nos camarades pourraient bénéficier d'une aide.

Sophie BINET

C'est une très bonne suggestion, mais nous n'avons pas encore les moyens de le faire. En





attendant, vous pouvez contacter par e-mail la cellule dont je vous ai parlé tout à l'heure.

Que pouvons-nous faire pour syndiquer les femmes ? Il faut aller les voir pour leur poser la question et écouter leurs revendications, faire attention aux propos, regards et comportements sexistes, ainsi qu'au langage et aux images utilisés dans nos tracts, montrer et valoriser la mixité, les femmes qui sont dans le syndicat, et féminiser nos textes. Que pouvons-nous faire d'autre ?

De la salle

Il me semblerait bon de faire quelque chose de spécifique pour les femmes, par exemple en réunissant les syndiquées entre elles afin qu'elles puissent élaborer leurs revendications et parler

librement, sans homme pour les écouter.

Sophie BINET

Sur la répartition « sexuée » des tâches, il est important, dans votre organisation, de bien y réfléchir au quotidien.

De la salle

Une femme membre d'un CE peut s'occuper d'autre chose que du catalogue des jouets de Noël.

Sophie BINET

Nous avons parlé du fait de limiter et accompagner les déplacements. Il faut aussi faire attention aux horaires de réunion, sachant que nombre d'entre elles peuvent se faire à distance.

Contre le manque de confiance en soi, il y a non seulement la formation, mais aussi le fait de rassurer les camarades, de travailler avec elles et

de valoriser leur travail. Ce qui est sûr, c'est qu'il n'y a rien de pire qu'une « femme quota ». Ne dites jamais à une femme que vous avez besoin d'elle pour compléter votre liste électorale, mais parce que vous l'avez vue à l'œuvre et que ses compétences vous intéressent.

De la salle

Il est important de communiquer aux salariés tout ce qui a été présenté ce matin, d'abord parce qu'il existe selon moi une méconnaissance profonde du syndicalisme, ensuite parce qu'il ne faut pas laisser les employeurs être les seuls à communiquer sur ce sujet.

Sophie BINET

De plus, nous avons un vrai contenu. Notre campagne « vie de mère » par exemple, a fait un carton médiatique, mais n'a été relayée que dans très peu d'entreprises alors que toutes les femmes ont été victimes un jour ou un autre d'une remarque sexiste.

Aurélië MAHOUT

Surtout que de son côté, l'UIMM mène depuis plusieurs années une campagne en faveur de l'égalité professionnelle nommée « Industri'Elles » sur laquelle il y aurait beaucoup de choses à dire.

Sophie BINET

Sur la question du 8 mars, nous avons essayé cette année d'en faire une journée d'actions en considérant qu'il n'y a pas de raison de ne pas faire grève pour l'égalité entre hommes et femmes alors que nous la faisons pour les salaires ou le

temps de travail. Les débrayages ont eu plus ou moins de succès, mais les retours ont été positifs partout. Nous allons donc commencer à préparer la journée du 8 mars de l'année prochaine et je vous invite tous à en faire de même dans votre entreprise.

Xavier PETRACHI

Je trouve que les formes d'action proposées par la CGT – comme bloquer des ronds-points ou des raffineries – sont de véritables repoussoirs et peuvent faire peur aux femmes. La CGT a une image très masculine. D'autres syndicats ont eu des femmes pour secrétaires générales, ce qui a changé leur image.

Autre remarque: les campagnes pour l'égalité professionnelle sont menées par l'Ugict. Pourquoi la CGT dans son ensemble ne s'empare-t-elle pas de cette question ?

Par ailleurs, la CGT souhaite promouvoir les femmes à des postes à responsabilité au sein de son organisation. Ainsi, depuis le dernier congrès, le bureau confédéral est désormais paritaire, de même que la CE confédérale, mais cela a causé quelque souci puisque le nombre des membres a été fixé en fonction du nombre de femmes candidates. Je m'interroge donc sur la capacité de la CGT à promouvoir des femmes.

Si nous voulons attirer des femmes, il faut changer cette image masculine, en nommant par exemple une direction paritaire lors

de notre prochain congrès fédéral ou confédéral.

Sophie BINET

Le meilleur mode d'action est celui qui implique le plus de salariés. Lors de la journée du 8 mars, les actions qui ont le mieux marché sont celles qui ont été débattues avec les salariés. Vous savez d'ailleurs très bien que pour réussir une action dans votre entreprise, il faut d'abord débattre avec les salariés pour en décider collectivement.

Concernant la campagne « Vie de mère », elle a effectivement été lancée par l'Ugict car elle porte sur l'égalité entre hommes et femmes. Or étant donné la diversité des situations, nous sommes obligés d'approcher ce

thème via l'Ugict, sous peine d'abandonner les femmes cadres aux réseaux de femmes, et pour montrer qu'il n'est plus possible aujourd'hui, quand on est cadre, d'être disponible 24 heures sur 24. Mais cette campagne a ensuite été déclinée pour les ouvrières et employées, à travers la question des temps de travail, de la pénibilité et des temps partiels.

De la salle

Dans notre entreprise, nous avons du mal à syndiquer – que ce soit des hommes et des femmes. Je pense aussi que la CGT fait peur à certains, qui ont peur d'être très sollicités s'ils se syndiquent. Nous n'arrivons pas à faire venir les salariés sur nos

manifestations, et je ne pense pas que ce soit une question de sexe.

Sophie BINET

Il ne faut plus que l'adhésion à la CGT soit un handicap. Il faut donc inverser les choses et montrer que la syndicalisation est au contraire un moyen de se protéger.

De la salle

Je pense que les trois quarts de ce que nous avons dit ne s'appliquent pas spécifiquement aux femmes. Il me semble donc important de le rappeler et de montrer que lorsque l'on mène une action en faveur des femmes, on le fait pour tous les travailleurs.

Quant à l'image de la CGT, il s'agit pour moi d'un

syndicat de militants qui donnent leur corps et leur âme. Toutes les personnes exerçant des mandats à la CGT que je connais sont des militants purs et durs, ce qui rebute énormément de gens, sans parler des positions prises par notre organisation, qui sont beaucoup trop radicales pour nombre de salariés.



C O N C L U S I O N



Laurent TROMBINI

Membre du Bureau Fédéral

Merci à tous pour votre participation à cette journée. Elle prouve que nous avons une réflexion très pointue sur l'égalité professionnelle. Nous avons aussi la volonté d'aider nos camarades à lutter contre toutes les formes de discrimination et de faire reculer le machisme encore bien ancré dans la CGT.

Si nous avons décidé d'organiser cette journée d'étude, c'est après avoir constaté la carence de notre fédération sur ce sujet et avec la volonté de la relancer. Ce qui en ressort, c'est qu'il faudra à l'avenir travailler à cette question sur toutes ses dimensions : égalité salariale, plafond de verre, lutte contre

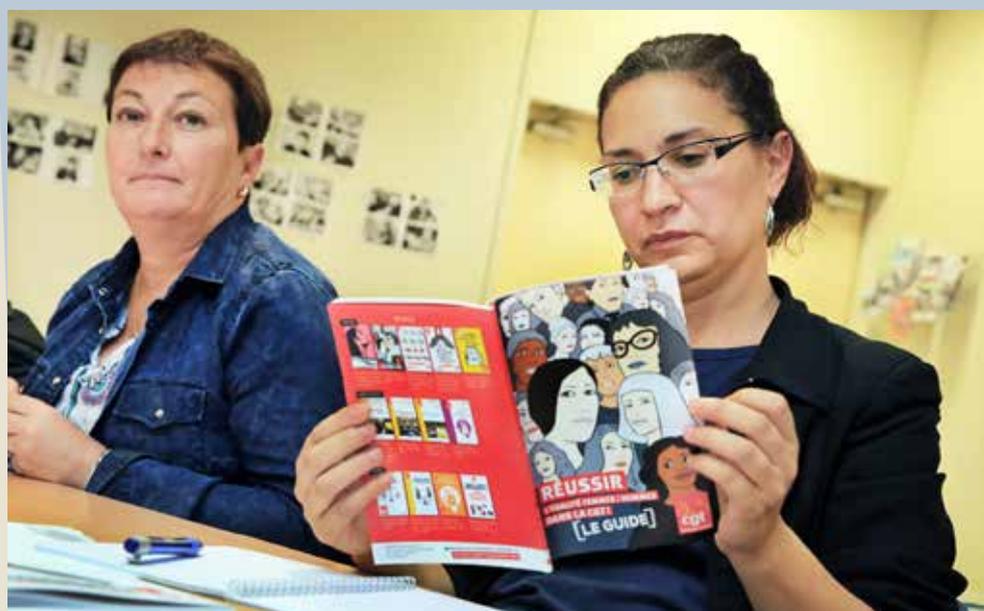
les discriminations, le machisme et les violences sexuelles... Nous allons donc structurer un collectif qui relancera ce travail, ceci en lien avec l'activité fédérale et avec le travail mené par François Clerc concernant les discriminations.

Notre prochaine échéance sera la journée d'action du 12 septembre contre la remise en cause du droit du travail par le gouvernement. La FTM appelle ensuite à une autre journée d'action le 13 octobre sur le thème des conventions collectives, que nous travaillons à élargir à l'ensemble des fédérations de l'Industrie. Les premières victimes des ordonnances Macron ainsi que les prétentions patronales dans les négociations du dispositif conventionnel sont encore une fois les femmes. C'est un élément supplémentaire qui nous

motive à la réimpulsion d'un collectif fédéral travaillant spécifiquement en direction des femmes.

Puis l'échéance suivante sera le 41^e congrès de la Fédération, qui aura lieu en novembre prochain et pendant lequel il faudra absolument que le sujet soit traité. Nous organiserons également des journées d'études – sans doute décentralisées – sur ce thème.

Encore une fois merci de votre participation et sans aucun doute à bientôt.





**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

Crédit photo : Getty Images - shapecharge

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

Plus d'informations sur [macif.fr](https://www.macif.fr)



Essentiel pour moi

MACIF: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES