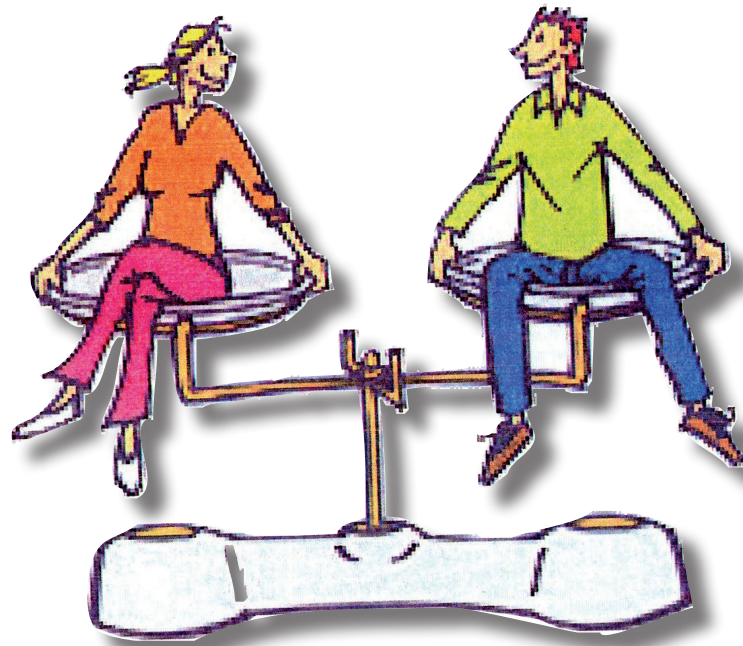
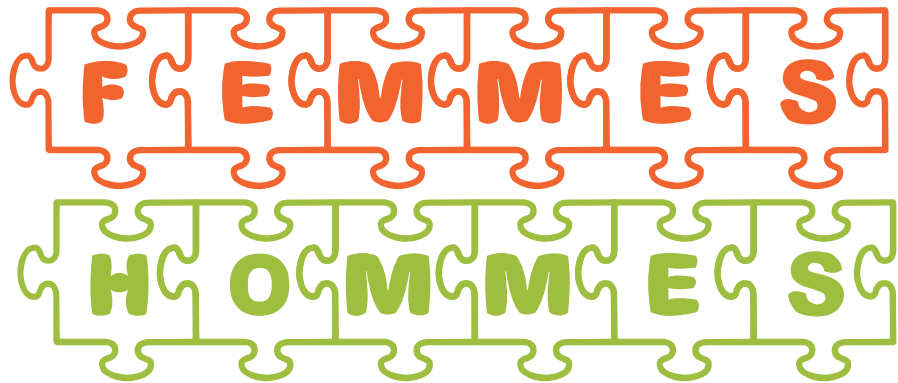




8 mars 2012

Rencontre pour l'égalité entre

les
et les



Document préparatoire

Préparer le 50^e Congrès confédéral

La commission exécutive du 24 mai 2011 et le CCN des 15 et 16 juin 2011 ont acté la réalisation d'une initiative pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la préparation du 50^e congrès confédéral.

Cette rencontre nationale doit nous permettre de vérifier avec les camarades de toutes nos organisations où nous en sommes :

- sur le plan revendicatif en ce qui concerne l'égalité professionnelle et salariale,
- en matière de syndicalisation et de promotion de la place des femmes dans notre syndicat.

Conformément à la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée par le CCN le 31 mai 2007, nous voulons utiliser la préparation de cette rencontre pour établir un bilan de notre activité dans le domaine.

Nous voulons également en faire un tremplin pour la préparation du 50^e congrès et le mandatement en particulier pour une participation des femmes « tendant à la parité ».

La commission femmes-mixité et la CEC participeront aux initiatives qui seront mises en oeuvre à cet effet par les organisations.

Un véritable tour de France de l'égalité femmes/hommes est souhaitable. Il montrera l'engagement de toute la CGT pour un progrès significatif dans la présence des femmes, déléguées au congrès confédéral

comme dans toutes les instances de nos organisations.

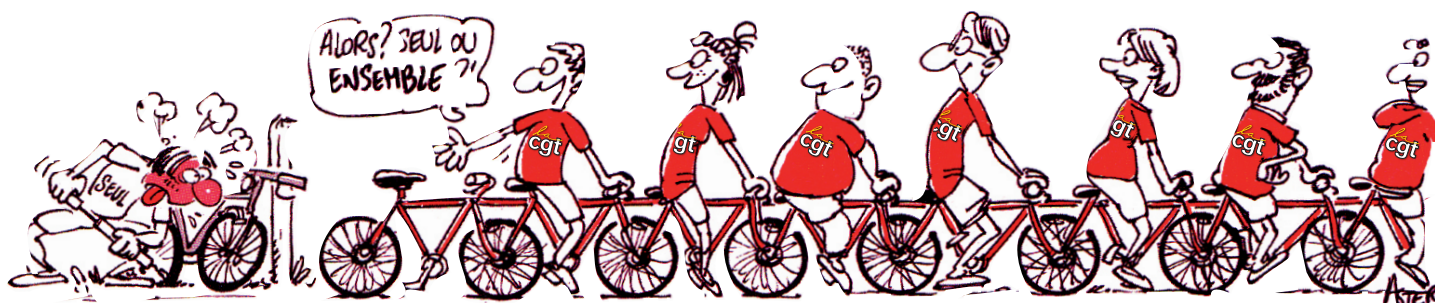
Depuis plusieurs années, l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes figure au premier rang des attentes de salariés des deux sexes à l'égard des syndicats dans le sondage que nous effectuons avec CSA en septembre.

C'est dire tout l'enjeu pour notre organisation tant sur le plan de l'action revendicative que sur celui de sa propre évolution.

La CGT travaille à sa transformation pour être au plus près des salarié-e-s, pour être plus efficace et pour gagner. Elle ne peut pas passer à côté de 47 % du salariat !

Cette rencontre nationale du 8 mars 2012 se propose d'être une étape dans la préparation du 50^e congrès confédéral. Elle doit permettre que, dans chaque organisation de la CGT, **le bilan** de la répartition femmes/hommes et du travail engagé dans les négociations professionnelles sur la question de l'égalité de genre soit entrepris comme nous y engage la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Le questionnaire joint nous aidera à faire cet état des lieux.

Avec l'implication indispensable de toutes les organisations, nous avancerons.



Les enjeux de justice sociale

Les discriminations, les inégalités au travail se nourrissent du partage inégal des tâches et des rôles dans la société ce qui nous engage à développer également des revendications sociétales, par exemple des services publics à la hauteur des besoins pour l'accueil de la petite enfance, l'éducation, la réponse à la perte d'autonomie...

Il reste que l'écart des rémunérations brutes annuelles entre les femmes et les hommes est encore de 27 % ! **La loi de 2006 faisait obligation aux entreprises de négocier pour réduire les écarts de salaires avant le 31 décembre 2011 sous peine de sanction.** La question des sanctions contre les employeurs récalcitrants a été très édulcorée par les décrets d'application de la loi sur les retraites et les délais repoussés. Aujourd'hui, l'employeur doit négocier mais s'il n'arrive pas à un accord il peut proposer un plan d'action unilatéral.

Une phase de concertation dans la Fonction publique a donné lieu à un rapport constatant que l'Etat, les collectivités locales et les hôpitaux ne sont pas les meilleurs exemples en matière d'égalité professionnelle. La CGT demande une négociation et une loi spécifique.

Regarder de quoi est fait le travail, en apprécier la valeur, permettre les comparaisons entre des emplois différents et réviser toutes les classifications est aussi un enjeu : exigeons l'application de la loi : « **À travail de valeur égale, salaire égal** ».

Douze des quatre vingt six familles professionnelles concentrent 52 % des emplois occupés par les femmes :

les assistantes maternelles à 99,1 %, les secrétaires, les aides à domicile, les aide-ménagère et la dernière catégorie de ces douze catégories professionnelles, les enseignantes avec quand même 65 % de femmes. Diriez-vous que ces emplois ont des salaires correspondants aux exigences demandées ?

Une autre inégalité doit retenir notre attention : celle qui existe entre les grandes entreprises et les petites entreprises. Rappelons que la moitié du salariat travaille dans des entreprises de moins de 50 salariés. Dans ces entreprises il y a peu de syndicats par contre beaucoup de femmes.

Les défis/ perspectives : veiller à intégrer l'égalité dans toutes les actions et négociations

Nous proposons donc de relancer la campagne pour que, dans les entreprises, la CGT soit à l'initiative des négociations sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes avant le 31 décembre 2011 (voir matériels pour cet usage sur le site CGT : www.cgt.fr).

La CGT veut aussi des négociations pour la reconnaissance de la valeur du travail des salarié-e-s, la révision des classifications dans les entreprises et dans les branches professionnelles notamment dans les petites entreprises.

Et nous, quelle connaissance avons-nous de la place des femmes parmi les salariés de notre champ (territoire, secteur, entreprise)? Qu'avons-nous fait et que devons nous faire pour impulser l'action pour gagner l'égalité ?

Enjeux de développement de la CGT

La place des femmes et de l'égalité est affirmée de longue date par la CGT.

Même si son taux de féminisation de 35 % ne reflète pas totalement la place des femmes dans le monde du travail, des efforts conséquents vont dans le sens de l'égalité.

En 1999, lors de son 46^e Congrès, la CGT est la seule organisation française à introduire la parité au bureau confédéral et à la commission exécutive. Au 49^e congrès décembre 2009 : 5 femmes sur 10 membres du bureau ; 27 femmes sur 54 membres à la CE .

En 2011, 43 % des nouveaux adhérents sont des adhérentes. Parmi les élus et mandatés (DS, DP, CAP, CHSCT, CE) 28 % sont des femmes et elles représentent 28 % des secrétaires de syndicats . Mais chez les DSC, elles ne sont plus que 18 % et 20 % chez les secrétaires de CE (Cogitiel, sept. 2011).

Compte tenu de son implantation sectorielle, la place des femmes a progressé plus modérément au niveau des structures professionnelles et locales (17 % de femmes parmi les secrétaires de fédérations ; 25 % de femmes parmi les secrétaires d'UD et de comités régionaux en 2011).

L'accès des femmes aux responsabilités doit être une volonté de toutes et tous.

La représentation sociale du militant syndical reste très virile. Le mode de fonctionnement des organisations doit davantage tenir

compte des attentes de toutes et tous pour une réelle mixité (horaires et durées des réunions, délégations, travail plus collectif, climat plus tolérant, respectueux des personnes et non sexiste, place à la vie personnelle, etc.)

La CGT ne peut tolérer que les syndiqués et responsables définitivement condamnés pour harcèlement sexuel et agressions détiennent un mandat.

Quand au cumul des différents mandats dans la durée : des règles de renouvellement dans les responsabilités doivent être instaurées et respectées.

Le renforcement de la CGT passe notamment par la syndicalisation des femmes. Elles sont nombreuses dans les petites entreprises. Les élections d'octobre 2012 dans les TPE et les PME sont l'occasion d'aller à la rencontre de ces salarié-e-s .

**Les défis/ perspectives :
Veiller à une juste représentation des femmes dans toutes les structures, dans tous les lieux de décisions, changer la culture interne pour y parvenir**

Des blocages existent , des actions positives et le volontariat sont indispensables :

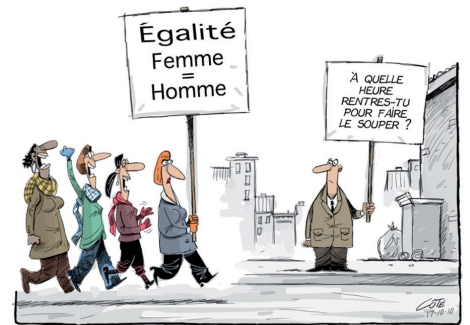
En deçà d'un tiers de femmes dans une réunion, une structure, leurs voix, leurs attentes, leurs expériences ne sont pas entendues, c'est pourquoi il faut tendre vers la parité ou plus selon la part des femmes dans le salariat concerné.

Veiller à ce que l'égalité professionnelle et salariale soit un thème transversal à toutes les formations syndicales, à ce que les femmes participent à la formation syndicale et aux responsabilités, cela passe par une impulsion de la direction de l'organisation et le développement des collectifs femmes-mixité.

Dans tous ces sujets, il faut intégrer les activités Europe et internationale et veiller à l'intégration de la

dimension du genre dans toutes les discussions européennes et nationales.

Et nous, parmi nos syndiquées et dans les directions syndicales, les mandatées, les élues... où en sommes nous ? Quel plan d'action dans notre organisation pour mettre en œuvre la charte de l'égalité entre les femmes et les hommes ?



Conception - réalisation : La CGT - Collectif Femmes - Mixité de la CGT
263 rue de Paris - Case 3-2 - 93516 Montreuil cedex
Tél. : 01 48 18 82 73 - Courriel : fem-mixite@cgt.fr
Maquette : espace Communication de la CGT - mtg © 17/10/11 -
Dessins : Internet ©
Imprimé par nos soins



Charte égalité femmes / hommes

Validée par la CE du 12 avril 2007
Adoptée par le CCN du 31 mai 2007

<http://www.cgt.fr>
info@cgt.fr

Malgré des avancées incontestables (réussite scolaire, hausse de l'activité des femmes y compris chez les cadres...), les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces : surchômage, précarité, bas salaires, faible valorisation de leurs diplômes, concentration dans un nombre limité de professions, accès difficile à des postes de responsabilité, retards de carrière et ... toujours pas de partage des tâches domestiques.

Consciente de ces discriminations et du rôle moteur que doit jouer le syndicalisme dans l'émancipation des femmes et des hommes, la CGT s'est engagée sur des pistes de travail pour conquérir l'égalité professionnelle femmes / hommes :

« Nos deux derniers congrès ont marqué une volonté de rupture avec ce ronron en installant les principes de la mixité et de la parité dans la conception et la construction des deux organismes dirigeants de la CGT, la commission exécutive et le bureau confédéral. Il s'agit d'un signe fort adressé à toute l'organisation et d'un engagement que nous tiendrons avec toutes les exigences qu'il comporte. Mais il nous faut aller plus loin à tous les niveaux de notre organisation. Sinon nous risquerions de passer sans nous en rendre compte d'un signe fort à un geste purement symbolique, alors même que la place des femmes dans le syndicalisme, comme dans l'ensemble de la vie publique, est devenu un enjeu démocratique fondamental, une condition déterminante pour transformer la société ».

Bernard Thibault, 8 novembre 2005

Il s'agit aujourd'hui, par l'adoption de cette charte, d'engager collectivement la CGT et ses organisations dans une démarche d'approche intégrée de l'égalité (gender mainstreaming)

Cela signifie concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision, prendre des décisions concrètes pour incorporer cette approche dans les structures, les pratiques syndicales et dans les actions et accords collectifs.

Ce sera un moyen efficace de renforcer la lutte contre toutes les inégalités entre les hommes et les

femmes, au travail et dans la société et de favoriser la syndicalisation de toutes les femmes. D'autant que le contexte est aujourd'hui plus favorable :

- ♀♂ loi du 9 mai 2001 qui fait obligation de négocier de façon spécifique l'égalité professionnelle et de façon transversale dans toutes les négociations ;
- ♀♂ engagement des partenaires sociaux sur un Accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} mars 2004.

La CGT et ses structures s'engagent à repenser en interne leur mode de fonctionnement et leur organisation et à agir en externe ce qui signifie :

Dans les structures syndicales internes

- ♀♂ Réaliser des suivis sexués périodiques des adhérent(e)s et des responsables à partir du Cogitiel, des questionnaires d'organisation ;
- ♀♂ maintenir la parité au Bureau et à la CE confédérale ;
- ♀♂ parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décisions (commission exécutive, bureau de chaque structure, mandatement aux congrès, participation aux délégations...) en favorisant, à profil égal, le sexe sous-représenté en fonction du nombre de syndiqué(e)s, voire du nombre de salarié(e)s pour tendre vers la parité ;
- ♀♂ réduire le cumul des mandats dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats ;

-> dans le temps pour ne pas limiter le renouvellement et donc l'accès des femmes,

-> en nombre ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des femmes ;

♀♂ mettre en place et /ou revaloriser les collectifs « égalité professionnelle ou femmes mixité » au sein des structures syndicales ;

♀♂ informer tout(e) syndiqué(e) et représentant(e) sur la législation et les propositions de la CGT en matière de lutte contre les discriminations et sur le principe de « salaire égal pour un travail de valeur comparable » ;

♀♂ travailler à une réelle politique de cadres et à un accompagnement pour permettre l'accès des femmes aux postes de responsabilités dans les organisations.

Dans le fonctionnement de ses organisations

Parce que la culture de toute organisation - y compris de l'organisation syndicale - est composée d'un ensemble de normes, de rituels, de règles, de comportement propres à l'organisation...

Il s'agit d'introduire une nouvelle culture interne sur la base d'une approche intégrée de l'égalité ; cela implique de remettre en cause certaines normes et règles implicites et de modifier de façon active les conditions qui ont conduit à ce qu'elles existent toujours.

Ainsi, il est nécessaire de :

♀♂ identifier les normes, les habitudes, les règles dans les organisations, les départements, les comités d'entreprise concernant, par exemple :

-> les horaires et les lieux des réunions de la structure : respectent-ils les besoins des personnes ayant des responsabilités familiales ? Sont-ils organisés de la façon la plus efficace ?

-> les procédures et les réseaux informels dans les processus décisionnels ;

-> la représentation des femmes et des hommes dans les organismes décisionnels ;

♀♂ promouvoir activement les bons exemples (changements d'horaires de réunion, recherche de modes d'accueil...) ;

♀♂ introduire de façon systématique le thème de l'égalité dans l'ensemble des formations syndicales, en plus de formations spécifiques à l'égalité ;

♀♂ rendre plus visible la question de l'égalité dans la communication en introduisant une rubrique permanente dans : Le Peuple, la NVO, Options, les lettres électroniques, les journaux d'unions fédérales... ;

♀♂ 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.

Dans les actions syndicales et négociations collectives

En plus des changements nécessaires au sein des organisations CGT elles-mêmes, il est important d'intégrer l'approche du genre dans les actions syndicales et dans les négociations collectives.

Une plus grande représentation des femmes partout - notamment dans les négociations collectives - est fondamentale mais non suffisante ; c'est aussi le thème de l'égalité qui doit être porté partout et partout

La CGT s'engage à :

-> introduire l'égalité professionnelle dans tous les thèmes de négociation et d'action (salaires, temps de travail, organisation du travail, déroulement de carrière, formation, mobilité, santé, retraite...) ;

-> mettre en place des modules de sensibilisation à l'égalité professionnelle, pour les hommes et femmes ;

-> permettre une juste représentation des femmes à toutes les tables de négociation et à toutes les réunions et groupes de préparation et de suivi des négociations, sur tous les thèmes au plan professionnel et territorial ;

-> aider les négociateurs en élaborant des guides - repères sur des questions pertinentes leur fournissant des informations, des outils, des listes de contrôle. Il s'agit de permettre un diagnostic précis des inégalités pour élaborer des propositions et des objectifs chiffrés.

La CGT et ses organisations s'engagent à faire de chacun de leur congrès une étape de suivi et de contrôle de ces engagements et d'évaluation des avancées en matière d'égalité. Au-delà de la lutte contre les inégalités, la mise en œuvre de cette charte sera un élément déterminant du renforcement de toute la CGT.

