

# **BILAN DE LA COMMISSION FEMMES MIXITE**

## **2014 - 2016**

### **6<sup>ème</sup> congrès fédéral de la FNME CGT**

Le 5<sup>ème</sup> Congrès Fédéral (Avril 2014) a décidé la mise en place de différentes commissions dont la Commission Femmes Mixité. Les résolutions du Congrès N°4 (déploiement envers les femmes), N°6 (déploiement de la Charte Egalité), N°7 (déploiement et répondre aux revendications) ainsi que la feuille de route ont fixé les objectifs à mettre en œuvre. Cette commission se veut être en appui des militants, impulser les repères revendicatifs et développer des outils à mettre à disposition des syndicats.

Le sujet de l'égalité femmes/hommes est toujours considéré comme secondaire. Nous sommes confronté-e-s à un problème de prise en compte politique de la démarche revendicative en direction des femmes :

- Au sein de la Fédération
- Au sein de nos organisations : syndicats, coordinations, CCAS, CMCAS et structures sociales...

Les syndicats n'ont pas pris en compte dans leur vie syndicale, les orientations, les plans de travail et revendications sur l'égalité professionnelle. Soulignons, qu'il existe des nuances selon les régions et structures.

La commission s'est réunie 12 fois depuis 2014 (4 à 5 réunions par an). Elle est composée de 10 membres, et les plus grosses entreprises y sont représentées. A chaque réunion 4 à 6 membres y participent et toutes les entreprises de la FNME n'y sont de ce fait pas représentées.

La plupart des membres ont une charge de travail importante et différents mandats à assumer. Par rapport aux orientations, seul un membre de la Direction Fédérale s'est impliqué dans cette commission.

Malgré la difficulté de gérer la commission et d'obtenir une participation effective de tous les membres, un travail important a été fourni et ce grâce à l'implication d'un noyau dur et l'implication de l'animatrice. L'animatrice de la commission est également en charge des questions «Europe» au sein du Pôle Europe et International. Ces deux fonctions lui demandent autant d'implication et c'est une charge de travail trop importante à gérer et ce, aussi, au vu de la participation à différents mandats qu'impliquent ces 2 fonctions.

Il faut souligner que pendant cette période, notre travail dans la commission a aussi été fortement impacté par les évolutions législatives et les mouvements sociaux qui ont touché de près ou de loin l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Loi d'août 2014 : avancées notamment sur les questions de santé et de violences sexistes et sexuelles au travail, de droits familiaux ;
- Loi Macron (analyse sous les lunettes du genre à conduire et diffuser – temps partiel non choisi) ;
- Loi sur le dialogue social (recul sur le RSC avec la création de la Base de Données Uniques).

Il va falloir également réfléchir au renouvellement des membres (4 membres de la Commission Femmes Mixité sont partis en inactivité). Il est important que ce point soit pris à bras le corps par la Direction Fédérale et les syndicats car à terme, la Commission et tout le travail mis en œuvre, pourraient disparaître si nous n'arrivons pas à réussir ce renouvellement.

Le bilan de l'activité de la Commission est satisfaisant si l'on s'en réfère au plan de travail annexé à la feuille de route mais décevant si l'on s'en réfère aux résolutions du 5<sup>ème</sup> Congrès. En effet, les

résolutions portaient sur le déploiement en direction des femmes et à leur syndicalisation. Une réflexion doit s'engager sur notre responsabilité collective à mettre en place nos résolutions de congrès et nos difficultés à décliner un plan de travail revendicatif envers ces populations.

Cependant, on ne dispose pas d'un état des lieux, par exemple, du taux de syndicalisation des femmes, notamment au Commerce et dans le tertiaire (DSP). Ni même d'un état sur le déploiement de la Charte Egalité. On peut donc difficilement en tirer un bilan exhaustif.

Aussi, au vu de l'ampleur du travail à réaliser, nous devons augmenter les moyens humains qui sont très insuffisants et évaluer la charge de travail afin que chacune et chacun puisse prendre toute sa place au sein de la Commission.

La question de la place des femmes, de leurs revendications, de l'égalité femmes/hommes, est une importante question de justice sociale qui est de plus en plus présente dans notre société. Elle doit faire partie de nos luttes syndicales de tous les jours. Cette question n'est pas une question qui concerne seulement les femmes. L'implication de tous et notamment des hommes dans la mise en œuvre de notre bataille pour l'égalité est incontournable, nécessaire et indispensable. La FNME CGT et ses syndicats doivent réellement s'engager à faire de la question de l'égalité femmes/hommes une de leurs priorités et ce pour être en adéquation avec les valeurs que nous portons sur ce sujet.

De plus, l'évolution de nos entreprises, avec une tertiarisation et une féminisation plus forte est un élément supplémentaire qui impose cet engagement de nos forces, sans quoi nous risquons d'être en décalage avec les aspirations des salarié-es.

#### **IMPULSION DE LA COMMISSION**

- Constitution d'un réseau élargi pour la diffusion des informations (il est complété au fil des demandes) ;
- Lancement d'1 journal trimestriel : rédaction (avec la volonté de créer des comités de rédaction au plus près du terrain) / diffusion via l'actualité fédérale et par mail via le réseau (4 tirages d'un format 4 pages : EGALiTeR Femmes Mixité) ;
- Rédaction et diffusion par l'Actualité Fédérale de communiqués, tracts, informations sur l'actualité de l'égalité professionnelle ;
- Rédaction d'articles dans différentes presses syndicales : Energie Syndicale, Journal des IRP, OPTIONS...
- Intervention de la Commission dans les Coordinations Régionales : comment impulser une démarche revendicative et aide à la mise en place du plan de travail fédéral. Déjà 7 régions ont été rencontrées et 4 autres visites sont programmées ;
- Participation et aide à l'organisation à la journée d'échanges et de débats pour faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à EDF (Commission Egalité Professionnelle du CCE EDF). Cette journée avait pour objectif de faire le point avec l'ensemble des élu.es sur la situation réelle de l'égalité professionnelle à EDF, de présenter les résultats d'une expertise et de faire le lien entre les commissions égalité professionnelle des CE et celle du CCE.
- Lien avec l'animatrice du Groupe de travail mis en place à la CCAS chargé de la mise en œuvre des actions «égalité femmes-hommes ». Un plan de travail a été initié et ce au travers d'actions en direction des élu-e-s et des professionnel-le-s, en direction des bénéficiaires. Mise en place d'une formation en direction des élu-e-s et mandaté-e-s nationaux et de proximité : une 1<sup>ère</sup> journée construite autour d'une réflexion sur les rapports femmes/hommes aujourd'hui au regard d'une société plus juste et une seconde journée sur

l'égalité femmes/hommes au sein de nos Activités Sociales : quels constats, quelles initiatives pour demain et pour quel projet ?

- Implication des militants UFICT

## **TRAVAIL POUR LES NEGOCIATIONS DES ACCORDS EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LES ENTREPRISES AU SEIN DE LA FNME ET LA BRANCHE DES IEG**

Les accords égalité professionnelle doivent être renégociés tous les trois ans. Ces accords, dans les « entreprises » et « branches » relevant de notre fédération, sont devenus de plus en plus disparates avec l'éclatement des entreprises qui pour certaines marquent la fin du lien de subordination à l'accord de Branche. D'où un travail important et lourd de préparation des négociations : cohérence des revendications, partage des expériences, des avancées, etc. et ce dans un climat sur la question de l'égalité professionnelle de plus en plus conflictuel. Les récentes renégociations d'accord ont pour la plupart échouées et vont faire l'objet de nouvelles négociations.

- Mise en place d'un journal des négos (6 ont été diffusés)
- Groupe d'appui aux négociateurs/trices au fil de l'avancée des négociations avec une implication des militant-e-s UFICT.

## **TRAVAIL SUR LE CONTENU REVENDICATIF**

- Impulsion des campagnes revendicatives (25 novembre, 8 mars...);
- Elaboration et mise à disposition de plusieurs diaporamas sur les définitions de l'égalité, sur les lois existantes, sur les enjeux en faveur de l'égalité professionnelle au niveau syndical, sur le cadre légal et le rôle des IRP ;
- Elaboration d'une journée de formation FNME en lien avec le CCE EDF (lieu Confédération à Montreuil). 2 sessions en novembre 2015 et 2 sessions en Juin et Septembre 2016 (la session de Juin a été annulée faute de participant.es). La formation « Agir en CE pour l'égalité professionnelle » a pour objet de favoriser la réflexion et le débat politique, et de permettre aux élu.es d'acquérir une méthodologie d'action au sein des IRP. Elle a également pour finalité de permettre d'appréhender l'impact de la loi relative au dialogue social et à l'emploi, de travailler sur un rapport de situation comparée femme/homme, d'identifier les acteurs à mobiliser, ... autant d'aspects à maîtriser pour agir collectivement et concrètement ;
- Journée de travail et d'information sur les "outils de calcul de la discrimination appliqués aux écarts de carrière femmes-hommes" (2 journées de travail). Ces 2 journées ont été une réussite (+ de 20 participant-es à chaque réunion) ;
- Information sur les différentes lois : Loi égalité femmes/hommes 2014 - Loi Rebsamen – Loi prostitution – Loi sécurisation de l'emploi – Loi 2006...
- Diffusion des différents rapports sous forme de synthèses : Stéréotypes, violences, temps partiel, retraites, parentalité, discriminations, conciliation des temps de vie...

## **EGALITE F/H EN INTERNE A LA FNME**

- Mise à jour du site intranet et internet. Tout était à reconstruire. On peut s'en féliciter car il était important que les syndicats puissent retrouver tous les travaux de la Commission. Une arborescence simple à utiliser et un gros travail d'archivage (merci à Ghemina), nous permet d'avoir une meilleure visibilité sur nos travaux. Ce travail est toujours en cours et à finaliser dans le temps : c'est un travail long et chronophage ;

- Travail en transversalité avec les commissions fédérales travail (numérique), la commission salaire (4 pages salaire), la commission jeunes (article pour les journaux), le pôle vie syndicale (aide à l'impulsion de notre activité), la coordination des luttes (8 mars...), le pôle Communication (planification et aide à la communication des différentes initiatives, aide à la mise en page du journal), l'UFR et l'UCR (participation journée 3 mars 2015, échanges sur les revendications spécifiques...), également avec la Branche IEG (Lien pour impulsion de l'activité égalité professionnelle en transversalité sur différents dossiers -impacts des différentes lois sur les femmes) et les Garanties Collectives (travail en commun sur les négociations de branche et d'entreprise égalité professionnelle, temps de travail, forfait jours, droits familiaux) ;
- Intervention en Direction Fédérale (28 mai 2015) et au Conseil Général (20 novembre 2015) : rapport et démarche pour impulser un plan de travail revendicatif ;
- Prochaine intervention en Direction Fédérale (22 septembre 2016) et au Conseil Général (28 septembre 2016) pour présenter le guide confédéral « réussir l'égalité F/H » et impulser une démarche revendicative jusqu'au prochain congrès ;
- Le CONGRES DE L'UFICT, dans le cadre des orientations fédérales, a intégré la question des femmes et de l'égalité professionnelle dans ses débats en traitant particulièrement de la place des femmes dans la CGT, Rappel de la charte Egalité, projection d'une vidéo...
- Intervention dans des instances de l'UFICT /UGICT : groupe de travail « Femmes Mixité » ; stage UGICT éga-pro annuel à l'ISST de Bourg La Reine.

#### **LIENS CONFEDERAUX, EUROPEENS ET MONDIAUX, SYNDICAUX**

- **Participation au Collectif Femmes Mixité Confédéral.** Implication dans le développement des outils confédéraux (guide combattre les violences sexistes et sexuelles, guide réussir l'égalité femmes/hommes), intervention et participation aux journées d'étude confédérale et à l'animation des ateliers (ateliers organisés pour la journée internationale des droits des femmes, journée d'étude sur les violences faites aux femmes, journée pour présenter le guide réussir l'égalité).
- Participation au **projet « Egalité et mixité professionnelle : faciliter les négociations collectives au niveau des branches et des entreprises »**. Ce projet est cofinancé par le Fonds Social Européen. Il nous permet d'avoir des fonds pour élaborer des outils et supports (affiches, vidéos, guide de l'action syndicale qui sera disponible fin 2016). 10 entreprises issues des différentes fédérations se sont impliquées dans ce projet dont ErDF (devenue Enedis) pour notre champ.
- **Participation aux Comités des femmes des fédérations européennes et internationales :** Fédération Européenne des Services Publics (FSESP), INDUSTRIALL Europe et Global Union. Thèmes abordés : écart de rémunération, représentation des femmes aux postes décisionnels, conciliation des temps de vie, violences faites aux femmes dans la vie et au travail, congé maternité (directive), formation, reconnaissance des qualifications, écart de pensions F/H. Elaboration d'enquêtes, d'outils (diaporamas, affiches...), échanges sur les pratiques et lois dans les différents pays affiliés.
- **Participation à la conférence mondiale des femmes organisée par IndustriALL GU.** Cette conférence a réuni plus de 3000 femmes de plus de 60 pays avec pour objectif de se pencher sur les défis auxquelles les femmes font face sur leurs lieux de travail et dans la vie. La Santé des femmes, la protection de la maternité, les violences, la durabilité, tels sont les thèmes qui ont été abordés. La FNME CGT a participé à cette 1<sup>ère</sup> conférence et a fait 2 interventions, sur les violences et la protection de la maternité. La Conférence a adopté une Charte sur

l'Égalité et un document sur la durabilité et les femmes. La Charte sur l'Égalité met en lumière les revendications des femmes et les mesures pratiques pour leur aboutissement. Une résolution pour augmenter le pourcentage de femmes occupant des postes dirigeants au sein d'IndustriALL de 30 à 40% a été adoptée à l'unanimité. La conférence a fait sienne la nouvelle campagne d'IndustriALL pour dire stop à la violence faite aux femmes.

- Participation chaque année aux journées intersyndicales femmes, avec la participation de 50 militant-es CGT, organisées par FSU, Solidaires et CGT

## **POINTS A AMELIORER**

### **La Commission est confrontée aux difficultés suivantes :**

- Mener de front toutes les réunions des instances, colloques, rendez-vous, réponses aux diverses sollicitations, préparation et participation aux négociations en cours et à venir, lecture des rapports, études, lois, etc. Cela nécessite d'avoir une énergie à toute épreuve et une disponibilité de tous et de tous les jours ;
- Difficulté pour gérer les Groupes de travail ;
- Peu de travail collectif faute de disponibilité des membres (de fait cela repose sur une poignée de camarades pris également par d'autres mandats) ;
- Peu de prise en compte dans les instances IRP de cette question ;
- Pas de prise en compte des recommandations de la Direction Fédérale, en lien avec la Commission Femmes Mixité, pour la construction des listes électorales pour les futures IRP vis-à-vis de la représentativité des femmes. Beaucoup ont considéré que ce n'était pas une priorité. On pourra en mesurer les effets lors des prochaines IRP dans 3 ans. Une analyse plus poussée doit être engagée.
- Il devient de plus en plus difficile d'avoir une coordination réactive sur les différents dossiers ;
- Peu de relais vers les salarié-e-s de nos travaux : communiqués, tracts, informations. Invisibilité de cette question et de notre portage ; Qui diffuse ? A qui, quand, comment, à quelle périodicité ?
- Difficulté de créer un lien entre les Comités Centraux d'Entreprise et les commissions Egalité professionnelles des Comités d'Etablissement et ce au sein des différentes entreprises

Lors des interviews durant la campagne menée pour la journée internationale des droits des femmes du 8 mars, les salarié-e-s que nous avons rencontré-e-s ont pointé que le contact humain manquait, que les mails syndicaux n'étaient pas lus (faute de temps et d'afflux d'informations de toute nature). Pourtant les initiatives menées sur les sites de travail en 2016 ont été bien perçues et les salarié.es pointaient la nécessité que les délégué.es syndicaux passent plus souvent dans les services notamment tertiaires.

## **RAPPEL BILAN RESOLUTIONS 5<sup>ème</sup> CONGRES**

### **RESOLUTION N°4 - Un syndicalisme d'adhérents**

Déploiement en direction de tous les salariés et en particulier en direction des femmes salariées dont la syndicalisation est largement insuffisante au regard de leur présence dans les entreprises du champ fédéral, en direction des salariés du tertiaire et du commerce (principalement composés de femmes).

### **RESOLUTION N°6 - La démocratie dans nos instances**

La CGT s'est dotée d'une Charte de l'Egalité Femmes/Hommes que la FNME CGT fait sienne. Les syndicats s'engagent à les déployer auprès des syndiqués, élues et mandatés à l'occasion de chaque formation syndicale.

**RESOLUTION N°7 - Nous déployer pour renforcer la CGT et répondre aux revendications des salariés et retraités**

Il nous faut nous déployer en direction de tous les salariés des entreprises donneuses d'ordre et sous-traitantes du champ fédéral, avec les priorités que nous nous sommes fixées : femmes, jeunes, salariés du tertiaire, Ingénieurs, Cadres et Techniciens et Agents de Maîtrise.