



Les négociations sur l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes
dans les entreprises en Bretagne

Actes du colloque régional
7 mars 2008

Le colloque organisé par la CGT Bretagne à Lorient le 7 mars 2008 a réuni une soixantaine de syndiqués et militants CGT venus s'informer, échanger et débattre sur les pratiques en matière de négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises en Bretagne.

Les actes ont pour but de vous présenter la réussite de cette journée riche en échanges et ainsi contribuer à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

P 6 Ouverture du colloque

Françoise LE LOARER

P 12 1^{ère} table ronde

Les négociations obligatoires dans l'entreprise

Christian PELTAIS, Fabienne BODIN, Laurent PANTIN, Sonia ATHMANI, Maryse THAËRON

P 24 La place des femmes dans les luttes en Bretagne

Colette PERRODO

P 26 Débat avec la salle

Christian PELTAIS, Franck COUTON, Josiane GOURMELON, Gilbert PHELEP, Marie-Pierre TAHMED, Régine LEJEUNE, Fabienne BODIN, Marie-France BOUTROUE, Véronique PAILLER, Séverine BOULAS

P 34 2^{ème} Table ronde

Au travail, dans la vie, gagnons l'égalité

Bruno BOTHUA

P 35 Débat avec la salle

Maryse THAËRON, Françoise LE LOARER, Annie GAULTIER-LEFEUVRE, Christian PELTAIS, Marie-France BOUTROUE, Jean-Yves JEZEQUEL, Philippe LE CLINFF, Jean-Pierre BOTHOREL, Marie-Pierre TAHMED, Josiane GOURMELON

P 41 Enseignements de la journée

Quelques axes pour poursuivre nos engagements

Christian PELTAIS

Les actes du colloque régional qui a eu lieu le 7 mars 2008 à Lorient ont été restitués par Émergences, institut de formation, de conseil et d'expertises auprès des institutions représentatives du personnel, dans le cadre du projet **Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne** piloté par le Comité régional CGT Bretagne en collaboration avec Émergences, et cofinancé par le Fond social européen, la Direction régionale du travail de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, et la Direction régionale au droit des femmes et à l'égalité.

Edition de la publication : Le Comité régional CGT Bretagne

Re transcription des actes et notes de relecture (Ndr) : Kéo NACKPHOUMINH, Chef de projets à Emergences

Ouverture du colloque



Françoise LE LOARER, Animatrice du collectif régional CGT Égalité Professionnelle

Je suis chargée d'introduire la journée, de donner le sens de cette journée. Je vais commencer par donner une explication sur la date que nous avons choisie. Nous sommes le 7 mars, demain, nous serons le 8 mars, journée internationale de Lutte pour les droits des femmes, et pas, comme on l'entend trop souvent, la journée de La Femme. C'est une rectification que je voulais apporter. Le 8 mars est une date symbolique qui fut proposée en 1910 par la militante socialiste allemande, Clara ZETKIN, lors de la conférence internationale des femmes qui se tint à Copenhague. La conférence internationale des femmes choisit cette date parce que, depuis le 8 mars 1857 et les années qui ont suivi à la même date, des femmes de plusieurs professions aux Etats-Unis, se sont mobilisées et se sont organisées en syndicats pour exiger de meilleures conditions de travail et plus de salaire.

Cependant, la CGT Bretagne ne sacrifie pas un quelconque rituel. Avec ce colloque, notre ambition est de poursuivre les actions que nous avons engagées depuis deux ans, en associant encore plus les militants et les syndiqués de la CGT, ainsi que les salariés, pour déboucher sur des avancées réelles pour les femmes et pour les hommes dans les entreprises, notamment en contribuant par notre action à supprimer les inégalités et en s'attaquant à toutes les formes de discrimination: ce qui explique le thème central de cette journée qui est la négociation à l'entreprise. Pour la CGT, aucune négociation ne devrait avoir lieu sans que soit traitée la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans la négociation annuelle obligatoire spécifique à l'égalité professionnelle, que dans l'ensemble des négociations (salaires, formation professionnelle, etc.).¹

Lors de la conférence gouvernementale tripartite (organisations syndicales, patronat et Gouvernement) sur l'égalité professionnelle qui s'est tenue le 26 novembre dernier, le ministre Xavier BERTRAND a pris de nombreux engagements, mais à ce jour, un seul a un début de mise en œuvre: c'est un groupe de travail sur le rapport de situation comparée. J'y reviendrai car nous aurons l'occasion, dans la matinée, de développer sur ce rapport de situation comparée. Il y a donc un groupe de travail qui planche là-dessus. Il faut que nous soyons vigilants les uns et les autres quant à ce que le patronat et le Gouvernement veulent faire de ce rapport de situation comparée.

¹ NdR: L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, instaurée par la loi du 9 mai 2001 renforcée par la loi du 23 mars 2006, s'impose au travers de deux dispositifs de négociations:

- Une négociation **intégrée** à la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, pour, notamment, supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, avant le 31 décembre 2010.
- Une négociation **spécifique** annuelle sur « des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre ». Si la négociation engagée aboutit à la conclusion d'un accord collectif en matière d'égalité professionnelle, la périodicité de la négociation spécifique annuelle est portée à 3 ans.

L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle s'impose à toute entreprise comprenant au moins une section syndicale d'organisations représentatives du personnel au plan national. La négociation peut se faire à la demande de la ou des sections syndicales de l'entreprise en cas de carence de l'employeur.

À l'occasion de cette conférence, certes, patronat et Gouvernement ont partagé le constat avec les organisations syndicales de la persistance des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, que tout le monde s'accorde à situer aux alentours de 25 %, d'une manière générale. La détermination du ministre était même allée jusqu'à promettre qu'un plan de rattrapage d'écarts de salaires serait négocié dans les entreprises de plus de 50 salariés avant le 31 décembre 2009. Mais à notre connaissance, on ne parle plus de cela; en tous les cas, il n'y a eu aucune avancée là-dessus depuis le mois de novembre. Il en est de même pour les sanctions financières que le Gouvernement avait promises pour les employeurs contrevenants. Le ministre a également évoqué la place des femmes dans les fonctions publiques, sans toutefois préciser comment, avec quels moyens et quels outils agir pour faire évoluer la place des femmes dans le public. Cela viendra peut-être dans la discussion, mais dans les fonctions publiques territoriales et hospitalières et dans la fonction publique d'État, nous n'avons pas beaucoup de moyens à notre disposition pour faire avancer les choses. Nous pouvons considérer que les dernières annonces gouvernementales sur les réductions d'effectifs et les mesures salariales dans les fonctions publiques sont en contradiction avec ces promesses.

C'est donc un vrai défi qui est posé à nous, organisations syndicales, et singulièrement à la CGT, pour que les engagements soient tenus. Si, dans chaque entreprise, la CGT met la pression, le patronat et le Gouvernement devront en tenir compte. D'autre part, au niveau syndical, la Confédération Syndicale Internationale (la CSI) et la Confédération Européenne des Syndicats (la CES) engagent une grande campagne mondiale sur le thème « Travail décent, vie décente pour les femmes ». La CGT, qui fait partie de ces deux organisations, va impulser des initiatives qui s'inscriront dans cette campagne. D'ailleurs, hier, à l'occasion de la journée sur les retraites à l'initiative des organisations syndicales de retraités, dans les médias, on a parlé de la situation des femmes retraitées. Cela s'inscrit donc dans cette campagne européenne et internationale.

Je voudrais, en quelques mots, rappeler les différentes initiatives de la CGT Bretagne depuis 2006. Nous nous sommes inscrits dans deux projets financés par le Fonds Social Européen, qui ont également bénéficié d'abondements financiers de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, de la Direction régionale des droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et du soutien du Conseil régional. Dans ce cadre, nous avons organisé deux séries de formations d'une semaine dans chaque département breton, en 2006 et en 2007. Ces formations ont permis de former 85 militants aux problématiques de l'égalité professionnelle. Ces stages étaient constitués, à parité, de femmes et d'hommes, militants de la CGT, dont plusieurs sont présents aujourd'hui.

Nous avons aussi tenu un premier colloque le 1^{er} décembre 2006 à Pontivy, colloque que nous avons ouvert à différentes institutions et à des universitaires, donc à des personnalités extérieures à la CGT.

En prélude à la conférence régionale de la CGT Bretagne, en novembre 2007, à Quiberon, nous avons eu une demi-journée de travail sur cette question. C'était une initiative interne à la CGT, à laquelle avaient participé les militants qui participaient à la conférence régionale les deux jours qui suivaient.

Nous avons aussi été à l'initiative d'enquêtes dans les entreprises bretonnes, dont une sur le bassin briochin qui a fait l'objet d'une publication à votre disposition. Cette enquête va d'ailleurs avoir une suite dans les semaines qui viennent, à nouveau sur le bassin briochin. Une autre enquête va par ailleurs démarrer à la SNCF au niveau de la Bretagne. La première enquête va se faire en collaboration avec Perfegal et Émergences; la deuxième ne sera menée qu'avec Émergences. Les deux enquêtes auront pour objectif d'établir un état des lieux de l'égalité professionnelle en Bretagne aussi proche que possible de la réalité.

Évidemment, ces enquêtes, qui nous servent aussi dans les départements et au quotidien, doivent nous servir de base de travail.

Une autre initiative que nous avons depuis deux ans, c'est de constituer des collectifs égalité professionnelle dans chaque département, collectifs chargés d'impulser l'activité syndicale au niveau des territoires et des entreprises. Cela se constitue, il y a peut-être des inégalités, mais les choses sont quand même bien engagées.

Je voudrais maintenant développer un peu sur le sens de la journée qui est la prise en compte de cette question par les bases syndicales de la CGT au cours de toutes les négociations dans l'entreprise. Nous savons que l'attente des salariés est forte sur l'égalité professionnelle. Je dis les salariés et je précise ils et elles; ce n'est pas seulement les femmes. Les salariés sont en situation de demande vis-à-vis des organisations syndicales. Je rappelle que c'est une enquête qui est menée conjointement par le CSA et la CGT, au niveau confédéral, qui place depuis maintenant plusieurs années cette préoccupation parmi les trois priorités des salariés. Nous savons aussi que les négociations dans les entreprises sont le plus souvent engagées à l'initiative des employeurs quand il s'agit de négocier un accord égalité. Nous ne nous faisons pas d'illusions. Souvent, les entreprises engagent des négociations plus par souci d'image que dans l'intérêt des femmes. Conclusion de ces éléments: les organisations syndicales, et la CGT en particulier, sont interpellées pour s'emparer de cette question revendicative.

Pourquoi y a-t-il ce décalage entre la demande des salariés et la prise en compte syndicale? La participation, aujourd'hui même, reflète bien que nous avons quand même une petite difficulté.² Pourtant, lorsque nous analysons un rapport de situation comparée, nous travaillons sur les conditions de travail, sur les salaires, sur les carrières, sur la formation, sur l'organisation du temps de travail, sur les différents temps de la vie des femmes et des hommes, sur le cumul de la vie professionnelle et de la vie familiale - je rappelle à cette occasion que 80 % du travail domestique et 70% du travail parental sont toujours à la charge des femmes et que cela évolue très peu au fil des années. En tous les cas, nous sommes bien, quant au travail dans l'entreprise, sur le quotidien des militants syndicaux. Nous ne sommes pas en dehors de la réalité, et pourtant, nous avons du mal. Nous rencontrons des réticences, voire des résistances dans nos rangs, lorsque nous aborderons les inégalités, les discriminations subies par les femmes salariées. Sans doute parce qu'aborder cette question, c'est remettre en question certains rapports hommes-femmes, ce qui peut être un peu dérangeant sur le plan individuel, d'ailleurs autant pour les femmes que pour les hommes. Nous sommes également amenés à bousculer des manières d'être et de fonctionner en interne à notre organisation syndicale. À ce sujet, je rappelle l'existence de la charte égalité femmes-hommes à la CGT, adoptée par le Comité confédéral national (le CNN) en mai dernier, dont le contenu mérite une attention particulière sur sa mise en œuvre. Cette charte doit également être à votre disposition aujourd'hui.

Voilà peut-être un début d'explication aux obstacles que nous rencontrons. Nous allons poursuivre la réflexion dans les débats que nous aurons aujourd'hui.

Une difficulté à ne pas négliger et à surmonter, notamment par la formation, c'est de détecter, de savoir lire les inégalités et les discriminations dans les données qui nous sont fournies par les employeurs, et au-delà du rapport de situation comparée, de savoir lire les inégalités dans l'entreprise. L'engagement de la CGT sur la situation des femmes au travail n'est pas un engagement ponctuel - je crois qu'il faut que nous le rappelions, il doit s'inscrire dans la durée. Comment envisager des avancées sociales si près de la moitié du salariat est en situation d'inégalité? Je voudrais citer des chiffres qui expliquent les bouleversements dans le monde du travail. La population active féminine est passée de 6,5 mil-

2 NdR: une soixantaine de participants présents au lieu de 70 attendus.

lions dans les années 60 à 12,5 millions aujourd'hui, alors que du côté des hommes, dans la même période, l'augmentation n'était que de 2 millions. Cela veut dire que l'essentiel du renouvellement des forces de travail s'est donc fait dans notre pays par les femmes.

Maintenant, je voudrais développer quelques thèmes comme la précarité, le temps partiel, le salaire, la retraite, ces thèmes qui concernent massivement les femmes et qui sont aujourd'hui au cœur des questions sociales de l'ensemble du salariat.

L'emploi précaire concerne beaucoup plus les femmes que les hommes, dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Les femmes sont plus nombreuses en CDD: 65 % des CDD sont occupés par des femmes. Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 60 % de l'effectif global et 70 % des contrats précaires.

Les femmes travaillent plus que les hommes dans les PME, où l'on sait que les salaires sont plutôt plus bas. Elles représentent ainsi 80 % des salariés payés au SMIC.

Dans les années 60-70, c'est à temps plein que les femmes ont commencé à entrer massivement dans le monde du travail. Aujourd'hui, plus de 80 % des salariés à temps partiels sont des femmes. Juste une petite parenthèse sur le temps partiel. À l'occasion de la conférence tripartite du 26 novembre, le Gouvernement avait aussi promis une table ronde sur le temps partiel, pour voir comment diminuer le travail à temps partiel. Pour l'instant, ça n'a débouché sur rien.

C'est dans les années 80, sous l'impulsion de politiques fortement incitatives, que les entreprises ont commencé à embaucher massivement des femmes à temps partiel, et notamment dans les secteurs du commerce et des services.

On notera que le slogan cher au Président de la République, « Travailler plus pour gagner plus », ne s'applique pas aux femmes travaillant à temps partiel sans l'avoir voulu, alors qu'elles sont majoritaires à vouloir travailler plus et à le revendiquer, le plus souvent sans succès - je sais que c'est le cas dans le commerce. Il peut y avoir là une logique qui nous échappe, sauf si l'on a en tête que l'objectif du patronat est de faire baisser le coût du travail. Posons-nous la question: faisons-nous entendre avec suffisamment de force les revendications de toutes ces femmes qui travaillent pour un demi-SMIC, qui retirent de leur travail un revenu indécent au regard des besoins? Revendications qui, bien entendu, sont aussi celles de la CGT.

À ce sujet, je voulais rappeler ce qui s'est passé le 1^{er} février. Des milliers de salariés du commerce étaient dans l'action - massivement des femmes - pour l'augmentation de leur salaire et pour exiger de travailler plus. Cette journée a permis quelques avancées salariales mais notoirement insuffisantes. Cette journée a eu aussi comme avantage de révéler au grand jour la situation scandaleuse des salariés du commerce. Notons que cette journée a été possible grâce à la présence syndicale dans un certain nombre de commerces et d'enseignes, même si c'est aussi insuffisant.

Un constat s'impose: si dans les années 70 le travail pour les femmes était synonyme d'autonomie financière, ce n'est plus forcément le cas aujourd'hui. Concernant les salaires, les différences de salaires sont globalement toujours de 25 %, chiffre qui est maintenant officiellement reconnu. Quant aux différences de salaires qui ne s'expliquent que par le sexe, c'est-à-dire à l'exclusion de toute différence de formation ou d'âge, elles oscillent toujours entre 5 et 15 %. J'ai en tête l'exemple qui a été cité par le collectif Égalité Pro-

fessionnelle du Finistère, dans l'entreprise Cummins Filtration : le taux de promotion des hommes est de 78 % alors qu'ils ne représentent que 63 % de l'effectif. Là, c'est un élément de données factuel, mais c'est le cas dans toutes les entreprises.

Soyons aussi attentifs aux salariées des services à la personne. Là, je mets « salariées » avec un E car il n'y a pas d'hommes. Les aides à domicile, les auxiliaires de vie sont presque à 100 % des femmes. Là aussi, nous devons aider ces salariées à prendre leurs revendications en main concernant la reconnaissance des qualifications, l'exigence de formations, des rémunérations correspondantes, et l'exigence de ces femmes de travailler plus pour que cela débouche sur des salaires leur permettant de vivre décemment, pour qu'il ne s'agisse pas seulement de salaires d'appoint. Là aussi, je crois que les choses commencent à bouger grâce à l'implantation de la CGT dans ces structures.

Concernant les retraites, les chiffres sont accablants pour les femmes : le montant moyen de la pension des femmes s'élève à 606 euros contre 1 372 pour les hommes. Les inégalités ne se limitent pas au montant de la pension : les femmes partent en retraite deux ans plus tard que les hommes, et les fameuses réformes de 1993 et 2003 sur les retraites sont encore plus douloureuses pour les femmes que pour les hommes, du fait de carrières incomplètes, de la précarité, du temps partiel, de la faiblesse de leur salaire. Les projets gouvernementaux, qui vont être annoncés dès le lendemain des élections municipales, risquent d'aggraver encore cette situation. Hier, à travers la France, les retraités CGT se sont mobilisés un peu partout pour alerter sur cette menace de régression sociale. Au passage, même si cela ne concerne pas que les femmes - de fait, les femmes doivent être particulièrement sensibles à cette question -, je cite la journée de manifestation prévue le 29 mars prochain.³

Les femmes rencontrent davantage de difficultés sur le marché du travail. Si les Bretonnes représentent 47 % de la population active, elles représentent par ailleurs 57 % des demandeurs d'emploi. Les femmes cumulent tous les handicaps alors que les filles réussissent mieux à l'école que les garçons. En Bretagne, 47 % des femmes inscrites à l'ANPE sont titulaires du Bac ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur contre 43 % des hommes. Pour résumer, on peut dire que c'est tout au long de leur vie que les femmes sont en situation d'inégalité.

Je voulais attirer votre attention sur le contexte dans lequel nous vivons, pour éviter peut-être de mauvaises surprises dans les mois et les années à venir. Une information qui a circulé dans les médias début février a peut-être attiré votre attention. Cette information faisait part d'une décision de la Cour de Cassation qui affirme que tout fœtus peut être déclaré à l'état civil quel que soit son développement. Cette décision, sous une apparente générosité vis-à-vis des femmes et des parents, risque de relancer le débat sur l'IVG. Le droit à l'avortement pourrait être remis en question, cela dans un contexte européen et mondial de recrudescence inquiétante de remises en cause de cette liberté pour les femmes - c'est le cas en Pologne, en Lituanie, en Italie, en Espagne et, au-delà de l'Europe, aux États-Unis. Donc, la vigilance s'impose. Rien n'est jamais acquis, particulièrement pour les femmes.

³ NdR: Journée de mobilisation nationale pour la défense de l'avenir des retraites.

Nous devons aussi être mobilisés sur la remise en cause de l'accueil des enfants à l'école maternelle dès deux ans. Nous pouvons être sûrs que s'il n'y a plus la possibilité de scolarisation des enfants dès deux ans, cela aura des répercussions sur le droit des femmes au travail. D'ailleurs, cela aura aussi des conséquences sur les hommes, parce que s'il n'y a pas de scolarisation, il y aura une impossibilité pour les femmes, majoritairement, de travailler car les structures d'accueil du type crèches n'existent pas partout et sont en nombre notoirement insuffisant. Cela peut être un élément de la bagarre, et la garde des enfants relèvera de l'initiative et de la responsabilité des collectivités locales - avec quels financements, quels emplois? -, voire plus souvent de la responsabilité de chaque couple et de chaque famille.

D'ailleurs, je crois qu'il n'est pas inutile de rappeler, en cette période électorale, que les politiques publiques ont un impact sur la marche vers l'inégalité, et celles à l'œuvre aujourd'hui - je pense à l'exonération de cotisations sur les bas salaires, à la remise en cause de la scolarisation des enfants dès deux, à la prime pour l'emploi - sont des choix politiques qui peuvent contribuer à faire reculer la situation des femmes.

J'en reviens, avant de terminer, à l'activité syndicale. L'année 2008 sera aussi une année électorale dans le monde du travail, avec des élections prud'homales qui auront lieu le 3 décembre. Faisons de l'égalité professionnelle un des enjeux de cette campagne, en commençant par présenter autant de femmes que d'hommes sur nos listes CGT et en position éligible, puisqu'environ la moitié de l'électorat est composée de femmes.

Maintenant, le déroulement de la journée. Nous allons avoir une première table ronde sur les négociations à l'entreprise : comment les engager, les outils à notre disposition pour mener la négociation, les obstacles que nous rencontrons et nos responsabilités syndicales. Fabienne BODIN, de l'Union départementale du Finistère (UD 29), est chargée de présenter le débat. Laurent PANTIN, de la CAF 22, et Maryse THAËRON, cheminote de la région Bretagne qui a la responsabilité de la Commission égalité professionnelle - si je ne me trompe pas, au niveau régional SNCF - nous feront part de leur expérience. Nous souhaitons, après que ces camarades se soient exprimés, que nous ayons un échange pour que chacun puisse faire part de son expérience.

Colette, du Morbihan, fera une intervention au nom de l'Institut d'Histoire Sociale sur la place des femmes dans les luttes en Bretagne.

Ensuite, nous ferons la pause déjeuner, et nous reprendrons en début d'après-midi par un départ sur les revendications, les démarches syndicales et la façon dont on associe les salariés sur cette question de l'égalité professionnelle, toujours dans le cadre des négociations. Marie-France BOUTROUE, de la confédération, fera une présentation de ces thèmes. Véronique PAYET, de France Télécom du Finistère, fera part de son expérience dans son entreprise, ainsi que Séverine BOULAS, de Cummins, équipementier automobile. Participeront également au débat Bruno VAUDEQUOIS de l'UD 56. Pour terminer, Christian PELTAIS, secrétaire du comité régional CGT Bretagne, tirera les enseignements de cette journée. Merci.

1^{ère} table ronde Les négociations obligatoires dans l'entreprise



Christian PELTAIS, Secrétaire du Comité régional CGT Bretagne

Sonia ATHAMANI, qui est présente avec nous ce matin pour Émergences, participera également à la table ronde. Vous avez dû voir, en arrivant, qu'il y avait un certain nombre de documents à votre disposition. Nous sommes une cinquantaine, si je ne me suis pas trompé, ce qui fait qu'il y a pratiquement un document par participant à ce colloque. Cela va du guide juridique, travaillé par la CGT et Emergences, à des documents de type guide-DVD, études et autres outils produits par Émergences⁴; ce qui fait que vous devez repartir avec l'ensemble des documents édités soit par la Confédération soit par Émergences sur les questions de l'égalité professionnelle. N'hésitez pas à vous rapprocher de la table tout au long de la journée.

Fabienne BODIN, UD CGT 29

On m'a chargé de présenter les outils de la négociation et les différents obstacles que l'on peut rencontrer dans les entreprises pour ouvrir ces négociations du côté patronal, ainsi que les obstacles que l'on peut rencontrer en interne.

Comme le disait Françoise en introduction, les droits des femmes ne sont jamais définitivement acquis. Je rappelle les probables attaques sur le droit à l'avortement : cette offensive, évidemment, est très révélatrice de la situation du droit des femmes dans notre pays. D'une façon générale, cette situation découle de la place que l'on accorde aux femmes, qu'on leur donne dans la société, aux rôles qu'on leur assigne et aux stéréotypes culturels.

Pour faire un petit point historique, je dirai que bien que les femmes aient massivement investi le monde du travail, elles se trouvent confrontées, au niveau professionnel, à toutes ces situations où elles sont discriminées du fait de leur sexe. Les inégalités entre les femmes et les hommes salariés – « és » et « ées » - sont multiples, que ce soit à l'embauche, sur les salaires, sur le temps de travail avec le temps partiel imposé, dans les promotions et l'accès aux postes à responsabilités, et que ce soit sur le montant des pensions quand elles partent à la retraite. À cela s'ajoute la difficulté pour nombre d'entre elles d'articuler les temps sociaux, c'est-à-dire la vie professionnelle, la vie personnelle et la vie familiale, puisque, aujourd'hui encore, la plupart des tâches domestiques et parentales sont assurées par les femmes. Juste un exemple : on a pu constater que plus les femmes ont des enfants, plus elles réduisent leur activité professionnelle, et plus les hommes ont des enfants, plus ils augmentent leurs heures hebdomadaires de travail, ce qui est assez significatif de la valeur du travail des femmes dans notre société, la façon dont c'est considéré.

Agir pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes implique donc d'avoir une approche transversale de la question, c'est-à-dire de développer une stratégie de *gender mainstreaming*, ou plutôt en français une approche intégrée de l'égalité. Cette stratégie a pour objectif d'intégrer l'égalité à tous les niveaux, dans tous les domaines, dans toutes les actions et à toutes les négociations pour éviter des situations discriminatoires aux femmes et pour parvenir à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes.

⁴ NdR : L'ensemble des outils diffusés au colloque sont téléchargeables sur les sites Internet du Comité Régional CGT Bretagne www.cgt-bretagne.fr et d'Émergences www.emergences.fr

Pour ce qui nous concerne, à la CGT, Françoise l'a également rappelé, dans son introduction, que le CCN a adopté en mai dernier la Charte pour l'égalité femmes-hommes, que vous trouverez dans le dossier que l'on vous a remis à l'entrée.

Pour avancer concrètement au sein des entreprises et pour faire prendre en compte la problématique de l'égalité professionnelle par les employeurs, il est nécessaire de bien connaître les éléments de droit sur lesquels s'appuyer. Nous avons à notre disposition tout un attirail juridique. Pour ne reprendre que les textes les plus récents, il existe de nombreuses directives européennes⁵ qui ont notamment fait avancer le cadre légal en France. En ce qui concerne le droit hexagonal, nous avons, depuis 2001, un certain nombre de textes qui sont entrés en vigueur :

- La loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001, dite loi Génisson,
- L'accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 1^{er} mars 2004,⁶
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Cela ne veut pas dire qu'avant il n'existait pas de textes législatifs, parce que le principe de l'égalité salariale est posé dans la loi française depuis 1972 et que, en 1983, une loi renforce le principe d'égalité en matière d'embauche, de promotion, de salaire, de formation et de qualification – c'est la loi Roudy -, mais c'étaient plutôt des lois incitatives. La première loi qui fait vraiment obligation de négocier de manière spécifique et transversale sur l'égalité professionnelle, c'est la loi Génisson, c'est-à-dire la loi de mai 2001. C'est donc la première fois que la loi impose des choses en se déclinant de deux façons : elle impose aux entreprises de plus de 50 salariés une négociation spécifique sur l'égalité professionnelle et une négociation transversale chaque année. Plus clairement, dans toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit fournir, chaque année, au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, un rapport de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise, basé sur des indicateurs pertinents et chiffrés, pour permettre de repérer les inégalités quand elles existent.

La négociation sur l'égalité professionnelle, une fois que le premier accord est conclu, est reprise tous les trois ans, et les négociations portant par exemple sur les salaires sont ouvertes tous les ans. Dans ce cadre, la problématique de l'égalité professionnelle doit être intégrée à la négociation.

⁵ NdR : Au cours des 30 dernières années, l'Union européenne a adopté une dizaine de directives relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les principales directives visant à favoriser de la concrétisation de l'égalité (égalité en droit et en fait) sont :

- La directive 75/117/CE du 10 février 1975 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
- La directive 76/207/CE du 9 février 1976 relative à l'égalité professionnelle.
- La directive 92/85/CE du 19 octobre 1992 relative à la protection de la maternité.
- La directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.
- La directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et aux services ne concerne pas directement les champs du travail et de l'emploi mais elle contribue fortement à renforcer la mise en œuvre de l'égalité professionnelle attendu que vie professionnelle et vie personnelle sont intimement imbriquées.
- La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail.

⁶ NdR : Accord communément désigné par les termes « ANI 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle ».

Le dispositif concernant les accords de branche reprend la même périodicité. C'est l'étude de bilans comparés qui permet de faire émerger les inégalités entre les femmes et les hommes au sein d'une même entreprise. C'est par cette étude que l'on va pouvoir les déceler. Voilà pour la première loi de mai 2001.

Je vais maintenant l'aborder de façon plus détaillée parce que l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, très important pour l'égalité professionnelle. Le MEDEF a été obligé, avec la signature de cet accord, de reconnaître l'existence de discriminations faites aux femmes. Ces discriminations sont de trois ordres :

- Les discriminations directes, comme par exemple la différence de salaire entre les hommes et femmes, qui ne sont pas expliquées par les différences de qualifications, les différences de promotion, etc., mais qui sont directement liées au sexe. L'INSEE explique que ces différences salariales entre hommes et femmes sont de 5 %. Selon les branches, cela peut être plus important.
- Les discriminations indirectes, c'est-à-dire quand une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre a fait une proportion nettement plus élevée de personnes d'un sexe par rapport à un autre. Cela peut paraître peu important. Je vous donne un exemple : le cas des différences de rémunération horaire entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel. Cela peut paraître neutre, *a priori*, mais quand on sait que 80 % des temps partiels sont occupés par les femmes, cela devient une discrimination.
- Les discriminations systémiques ou involontaires, c'est-à-dire quand elles sont produites par le système lui-même, parce que le système est fondé sur des stéréotypes sexués, comme par exemple quand on dit qu'il existe des métiers masculins ou des métiers féminins. Cela empêche l'égalité d'accès à certaines formations professionnelles, cela empêche aussi un équilibre à l'embauche et cela empêche l'égalité salariale.

L'accord national interprofessionnel est un outil précieux pour faire avancer le droit des femmes au travail quel que soit leur statut, parce qu'il s'applique aussi bien aux femmes en CDI qu'aux salariées précaires, qu'elles soient en intérim ou en CDD, et autant aux salariées à temps complet qu'aux salariées à temps partiel - c'est important de le rappeler. Les points forts de cet accord concernent les causes structurelles des inégalités, l'évolution des mentalités et les nécessaires actions positives pour accéder à l'égalité. Quand on aura pu déceler les inégalités, on pourra éventuellement trouver des mesures de rattrapage salarial, par exemple, pour qu'elles n'existent plus.

Il faut une nécessaire évolution des mentalités, parce que l'égalité professionnelle ne peut pas être réalisée sans une remise en cause des stéréotypes qui confinent les femmes dans certains métiers – six métiers -, et dans des aptitudes supposées « naturelles ou innées », comme par exemple la douceur, la dextérité, le sens de la relation. Comme ce ne sont pas des compétences, comme c'est naturel, ce n'est pas reconnu et ce n'est pas valorisé. Cela va donc entraîner des salaires moins importants. A l'inverse, dans les aptitudes supposées naturelles des hommes, on va trouver celles de l'autorité, du commandement; et de ce fait, les hommes vont pouvoir accéder plus facilement aux postes à responsabilités. Cette reconnaissance des inégalités va permettre d'agir sur la mixité des emplois, d'agir sur l'orientation, si l'on prend la formation initiale ou la formation continue, par exemple.

Le deuxième aspect de cette question, c'est que l'égalité professionnelle ne peut pas être atteinte non plus si l'on ne considère pas les salariées dans leur vie globale, et particulièrement en ce qui concerne l'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale, par rapport à la précarité, aux charges de famille et aux horaires, notamment.

Un autre aspect qui est très important, c'est que l'image des femmes salariées doit être respectée dans les propos et que le combat contre le harcèlement sexuel doit être constant parce que c'est un obstacle évidemment majeur à l'égalité professionnelle.

Dans le texte de l'accord, il y a tout un aspect sur les causes des inégalités : les relations à l'emploi des femmes en matière de recrutement, de formation professionnelle, de promotion et de rémunération. L'accord stipule que, « *s'agissant du recrutement, un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes doit être recherché pour les candidats à expérience et profil équivalents* ». Il y a un aspect très important pour les femmes : la neutralisation de l'effet du congé maternité, parce que très souvent, le congé maternité va empêcher les femmes d'accéder à des postes à responsabilités ou va les freiner dans leur promotion. Cela a donc des conséquences sur le rapport professionnel et sur leur rémunération. L'accord précise que « *la salariée doit retrouver son emploi ou un emploi équivalent à son retour du congé maternité* », ce qui n'était pas forcément évident avant. Évidemment, il faut faire respecter l'accord dans les entreprises.

L'organisation du travail, les horaires, les définitions de postes, les pratiques de management ne doivent pas être sources de discrimination, notamment pour les femmes employées à temps partiel, et doivent permettre l'accès aux postes à responsabilités en réduisant ce qu'on appelle le plafond de verre, que les Québécois appellent le plancher collant. Soit on ne peut pas s'accrocher au plancher, soit on ne peut pas dépasser le plafond, parce qu'on maintient les femmes dans un système de choses que l'on vient de voir, dont les emplois subalternes.

Une fois que les inégalités sont constatées, on doit engager des actions positives de rattrapage pour améliorer la mixité des emplois, la mixité de la formation professionnelle et pour réduire les inégalités salariales. Ce texte est extrêmement important : il pose un cadre, et il est nécessaire de s'en saisir et d'améliorer les négociations de branches et d'entreprises. Il permet notamment de prendre en compte la notion de parentalité, c'est-à-dire l'exercice de la fonction de parent, que l'on soit un homme ou une femme. Il permet d'aborder la question du temps partiel contraint ou subi, la question du congé de maternité que je viens d'évoquer, la formation professionnelle et les situations particulières des PME et des PMI, où, comme l'a rappelé Françoise, les femmes sont extrêmement majoritaires.

Vous retrouverez le texte de cet accord dans le dossier que nous vous avons remis.

Ce dispositif est complété par la loi relative à l'égalité professionnelle. Je prendrai juste un exemple qui touche très particulièrement les femmes : la question de la maternité, du congé maternité. Dans ce texte de loi, cette question est reprise. Sur la neutralisation, ce texte indique que « *les femmes en congé maternité bénéficient dorénavant des augmentations de salaires auxquelles elles pouvaient prétendre pendant leur congé, et elles bénéficient également des congés annuels quelle que soit la période de congés payés retenue pour le personnel de l'entreprise par accord collectif ou par l'employeur* ». Cette disposition est importante car, souvent, dans un certain nombre d'entreprises, les femmes se voyaient volées, spoliées des droits, sans oublier l'augmentation de salaire que leurs collègues avaient pu avoir pendant qu'elles n'étaient pas là.

Ce n'est pas exhaustif, évidemment. Dans les outils mis à votre disposition, vous avez les références, les dossiers, et toutes les publications qui peuvent vous aider.

Je vais maintenant en venir aux obstacles. Il reste beaucoup à faire, et la plupart des textes ont besoin d'un gros coup de pouce pour qu'ils prennent une réalité concrète dans les entreprises, parce qu'il existe de nombreux obstacles.

Le premier obstacle - et peut-être le plus important -, c'est la méconnaissance des dispositions qui existent, parce que c'est compliqué, qu'il faut se plonger dedans et qu'elles changent sans arrêt. C'est autant valable pour nous qui sommes militants syndicaux que pour les employeurs. À la suite des stages sur l'égalité professionnelle organisés par le collectif CGT Bretagne, dans un premier temps, nous avons pris connaissance des textes, et ensuite, nous avons engagé des actions dans les entreprises, notamment par rapport à la loi 2006 sur le congé maternité. À la CPAM, la direction locale ignorait totalement l'existence de cette disposition. Donc, en sachant qu'il y avait cette possibilité, nous avons pu faire appliquer la loi dans les entreprises. Par la suite, les camarades du syndicat ont demandé l'ouverture d'une négociation spécifique sur l'égalité professionnelle, mais peut-être que cela reviendra dans le débat.

Il y a une autre chose. Il se peut aussi, dans certaines entreprises et dans certaines négociations, que certaines avancées existent sur la question du rattrapage, par exemple, mais que cela reste au sein de l'entreprise, que cela ne soit pas connu, que cela ne soit pas valorisé pour une raison peut-être simple, c'est-à-dire que l'on considère que ces avancées ne sont pas très importantes et que, de ce fait, on ne les réalise pas. Je pense que l'on aurait peut-être intérêt à essayer de valoriser des petites choses dans d'autres entreprises, comme par exemple un rattrapage salarial, l'application de la loi.

Le gros obstacle, me semble-t-il, c'est les problèmes des rapports de situation comparée. Ils sont une obligation légale au-delà de 50 salariés⁷. Ils sont, la plupart du temps, fournis parce que c'est une obligation légale. Cela paraît souvent pour les employeurs comme une obligation très contraignante; ils ont donc tendance à donner des chiffres peu exploitables, pas très précis, et l'on ne sait pas très bien comment les utiliser. Une fois que nous avons dans les mains ces rapports de situation comparée, les inégalités ne sautent pas forcément aux yeux; cela nécessite ainsi d'être déjà un peu sensibilisé à la question pour pouvoir décider de faire émerger ces inégalités.

Paradoxalement, quand il y a des accords spécifiques en matière d'égalité, l'initiative, pour le moment, revient majoritairement aux employeurs. C'est paradoxal car l'initiative de l'ouverture de négociations devrait être faite par les organisations syndicales, et en tout premier lieu par nous. Cela pose donc une série de problèmes, d'autant que les femmes représentent quand même 46,7 % de la population active et que l'égalité professionnelle est une préoccupation des salariés hommes et des salariées femmes.

Cela nous amène aux obstacles que nous pouvons rencontrer dans nos propres rangs, parce que cela existe aussi. Nous ne sommes pas en dehors de la société; les mentalités sont aussi à faire évoluer parmi nous. L'expérience nous fait dire que certains de nos camarades sont encore réticents à l'idée de l'égalité professionnelle, soit parce qu'ils pensent que l'égalité n'existe pas, soit parce qu'ils ne se sentent pas concernés. Dans certaines réunions, l'évocation de la problématique suscite parfois de l'agacement, parfois des sourires ou des silences courtois. Là encore, nous avons des choses à faire avancer.

Historiquement, notre syndicalisme est national du fait de son implantation, et les pratiques qui en découlent (les horaires de réunion, les questions de disponibilité ou les questions de primes de responsabilité) sont peu favorables à l'investissement des femmes.

Nous allons peut-être en discuter dans le débat. Mais comme les femmes syndiquées sont moins présentes à la CGT que les hommes – en 1997, nous étions 28 % de femmes syndiquées -, la question de l'égalité professionnelle est donc moins poussée. En conséquence, quand elle n'est pas parfois oubliée, elle n'est pas considérée comme prioritaire. En effet, il y a tellement de choses à traiter, tellement de questions à défendre dans les entreprises

⁷ NdR: En fait, à partir de 50 salariés et non au-delà de 50 salariés.

qu'elle n'apparaît pas forcément comme une priorité. Défendre les femmes dans l'entreprise, c'est faire avancer les droits de tous les salariés. Nous avons des outils à notre disposition, maintenant, nous avons la charte - nous l'avons rappelé tout à l'heure. Dans les entreprises, il faut aider les salariés à se mobiliser.

Compte tenu de la place des femmes dans le salariat, l'enjeu syndical est important; il faut avoir le souci de la volonté d'intégrer l'objectif de l'égalité au niveau de l'action à toute négociation que nous menons pour faire avancer le droit des femmes au travail, pour leur montrer que la CGT est un outil efficace pour la revendication de l'égalité professionnelle.

Christian PELTAIS, Secrétaire du Comité régional CGT Bretagne

Je crois que le ton est bien donné puisque nous avons eu un certain nombre de retours de la part de Fabienne sur les avancées qu'il y a dans les entreprises et sur le département. Je pense que nous allons pouvoir continuer dans cet objectif. Il s'agit, à la première table ronde, de revenir sur le vécu; donc, cela nous va très bien. Je rappelle que l'ensemble des échanges que nous avons aujourd'hui sont enregistrés, ce qui va nous permettre de faire approprier ce qui bouge au-delà des camarades qui sont présents aujourd'hui, puisque nous allons avoir une restitution de nos échanges. Nous nous inscrivons donc bien dans cet objectif de faire partager la façon dont, depuis deux ans, nous avons fait bouger la prise en compte de cette question de l'égalité professionnelle, et Fabienne l'a bien démontré. Je propose de passer la parole à Laurent, puis à Sonia qui nous parlera de l'outil que peut être Émergences et de l'apport que nous avons eu; ensuite, Maryse interviendra.

Laurent PANTIN, CAF 22

Bonjour. Je suis salarié à la Caisse d'Allocations Familiales des Côtes-d'Armor. J'avais dit à Françoise que je n'étais sans doute pas le mieux placé pour parler de l'expérience, parce que notre expérience à la CAF des Côtes-d'Armor est très récente, mais cela ne fait rien. C'est aussi le moyen d'expliquer à quel point il est difficile d'engager ce genre de négociation. La Caisse d'Allocations Familiales de Saint-Brieuc est dans le département des Côtes-d'Armor. Elle a un effectif de 300 salariés, c'est juste le seuil pour les négociations. Il y a 251 femmes et 49 hommes: cela situe bien le déséquilibre dans les effectifs. C'est le premier constat que l'on peut prendre en compte dans les négociations.

Pour en venir à la question des obstacles, ce qui a été le plus difficile, c'est le déni du problème de l'égalité professionnelle femmes-hommes. C'est à dire qu'à chaque fois que nous abordons cette question en réunion et en évaluation, dans les instances la réponse était qu'il n'y avait pas de problème chez nous parce qu'il y a égalité salariale: dans la convention collective, à profession égale, qualification égale, salaire égal. D'après les employeurs, le problème ne se posait pas dans la Caisse d'Allocations Familiales. Or, il se trouve que le déséquilibre, finalement, ne se situe pas au niveau de chaque qualification mais dans la répartition des effectifs sur les qualifications. Chez nous, le niveau 3 est pratiquement le niveau de démarrage: c'est le niveau des techniciens conseil, c'est-à-dire des personnes qui renseignent tout ce qui concerne les demandes des allocataires.

Il y a 138 collègues femmes techniciens conseils et seulement 17 hommes techniciens conseil. Vous voyez que la proportion n'est pas complètement respectée non plus. La grosse concentration des emplois féminins se fait sur les postes réputés moins qualifiés. Évidemment, il est facile de dire qu'à qualification égale, salaire égal.

Le deuxième obstacle que nous avons noté chez les salariés et les syndiqués, c'est l'obstacle du fatalisme, notamment sur la question du temps partiel. Chez nous, 75 femmes sont à temps partiel « choisi⁸ », et 4 hommes sont à temps partiel – vous voyez tout de suite le décalage. Nous ne pouvons rien à cela car les femmes ont choisi ce temps partiel. Ce qui nous a beaucoup aidé dans ce travail, c'est l'information syndicale sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.⁹ En effet, pendant plus de deux ans, la question d'une commission égalité professionnelle femmes-hommes était posée - il y avait même des noms dans cette commission, parce que c'était une commission obligatoire -, mais cette commission ne se réunissait jamais. C'était aussi de notre fait, c'est-à-dire que nous n'étions sans doute pas suffisamment costauds pour l'exiger et surtout pour y mettre du contenu, des revendications. C'est grâce à la formation que nous avons pu démarrer l'année dernière; nous avons pu savoir par quel bout prendre les choses. Nous n'en sommes qu'au début mais ça semble intéressant, cela semble prometteur.

Nous avons donc eu une première réunion de la commission égalité professionnelle femmes-hommes en décembre, et cela nous a permis de faire la liste de tous que nous demandions pour démarrer l'étude, de reprendre tous les indicateurs légaux obligatoires qui doivent figurer dans le rapport de situation comparée femmes-hommes dans l'entreprise. Nous avons particulièrement insisté sur la question du temps partiel, c'est-à-dire qu'il s'agit de bien de bien mesurer dans quelles catégories d'emplois il y a le plus de temps partiel, d'intervenir sur cette question qui, apparemment, serait une fatalité; et nous avons également insisté sur la question de la formation qui est aussi un point important du décrochage dans les parcours professionnels. Nous avons également demandé, comme plan de travail, une étude comparée sur 12 parcours professionnels (6 femmes et 6 hommes dans les mêmes types de services) et que ces parcours permettent de situer clairement les lieux de décrochage. On demande, sur ces parcours, que soient notés la date d'entrée mais aussi les événements familiaux qui peuvent créer la discrimination (par exemple, l'arrivée des enfants), les congés, les formations qualifiantes et les promotions; ce qui nous permettra de combattre les ennemis et de mieux situer les choses.

Une deuxième réunion est prévue fin mars. La semaine prochaine, nous aurons la première réunion de négociation annuelle obligatoire pour 2008. Nous allons réinscrire la question du rattrapage salarial; c'est sans doute l'un des aspects qui sera le plus mobilisateur pour nos collègues, parce que nous allons voir qu'il y a moyen d'exiger que, dans le budget 2008, soit inscrite une première vague de rattrapage, notamment le passage du niveau 3 au niveau 4 - en gros, c'est un changement de qualification pour les femmes - de façon systématique.

Concernant la question du fatalisme et du déni, je dois noter qu'il y a une autre organisation syndicale chez nous, qui a aussi beaucoup de mérite, qui avait demandé que la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes ne soit pas sortie de la NAO et qu'elle soit plutôt confiée à la commission égalité professionnelle femmes-hommes. Ce n'est pas un obstacle, a priori, mais le risque, c'est quand même que l'on dise que l'on va en parler mais qu'on la sorte de la NAO. Nous n'étions pas suffisamment costauds pour résister à cette demande, mais cette année, avec les éléments que nous avons et surtout avec la conviction partagée par les collègues syndiqués, nous allons pouvoir insister pour que cela soit maintenu et qu'il y ait un vrai plan objectif d'ouvrir la revendication du rattrapage salarial.

8 NdR: Le terme «choisi» est à nuancer. Le temps partiel peut être un vrai choix, mais il est parfois, voire la plupart du temps, une solution par défaut lorsqu'il n'y a pas d'autre choix possible pour (mieux) articuler les temps sociaux, notamment les temps professionnels et familiaux.

9 NdR: La formation dispensée par la CGT Bretagne et Émergences dans le cadre du projet « Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne ».

Christian PELTAIS, Secrétaire du Comité régional CGT Bretagne

Laurent nous amène à notre éclairage sur la façon dont on a bougé à la CAF. Sonia va nous dire un mot sur Émergences.

Sonia ATHMANI, Émergences

Je vais essayer de présenter Émergences. Tout d'abord, Émergences est une structure qui a été créée par la CGT, qui a pour objectif d'apporter une intervention technique aux institutions représentatives du personnel entre autres sur la base de positions de la CGT au niveau confédéral, régional et départemental.¹⁰ Au jour d'aujourd'hui et bien avant, nous avons réussi, avec le comité régional CGT Bretagne, à développer la mise en place d'un projet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En partenariat avec le Comité régional, nous avons travaillé à trois niveaux:

- La recherche de financements. Nous avons aidé le comité régional à trouver des financements européens et régionaux pour pouvoir mettre en place un projet pouvant concrètement s'instiller dans les entreprises.
- La mise en œuvre d'actions régionales sur la base des attentes du Comité régional. Il y a eu, en premier lieu, la mise en œuvre d'une formation. Sur la formation, il y a eu deux questions sous-jacentes: l'intervention syndicale, qui était quand même une priorité, et l'intervention sur les questions socio-économiques et juridiques, mais avec un apport politique, pour pouvoir orienter des militants dans l'entreprise sur les questions syndicales avec un complément technique. En deuxième lieu, après avoir dispensé des formations sur les quatre départements, nous avons fait des études sur la situation professionnelle des femmes. La première étude est celle qui a été faite à Saint-Brieuc; la deuxième, qui porte sur la mise en œuvre de l'égalité à la SNCF en région Bretagne, vient de démarrer. Nous en ferons bientôt une restitution.
- La mise en œuvre d'une action transnationale. Il s'agit dans ce cadre avoir une mission comparative avec les pays européens, notamment la Scandinavie, qui est très en avance sur la France et qui a réussi, par un outil de transition qui est la conciliation des temps de vie, à intégrer cette notion d'égalité professionnelle.

Par la suite, l'objectif est de pouvoir intervenir de manière personnalisée sur la mixité et l'égalité professionnelle dans les entreprises. Quand on parle d'accompagnement personnalisé, c'est de prendre en compte la culture et l'environnement de l'entreprise - parce qu'il y a des secteurs qui sont plus difficiles que d'autres, comme le secteur du commerce où il y a plus de femmes mais où l'égalité professionnelle est la plus médiocre -, prendre en considération les conditions de travail, les recrutements, la formation professionnelle, le déroulement de carrière, les mesures d'articulation vie professionnelle et vie familiale pour les salariés femmes et hommes de l'entreprise. Enfin, l'objectif est de pouvoir élaborer un plan d'action, toujours avec les militants, en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle, en essayant de mettre en place un fonctionnement sur la commission égalité professionnelle ou un collectif de travail, et - pourquoi pas - faire des préconisations en termes de recrutement, de formation professionnelle, de déroulement de carrière, d'organisation des conditions de travail, d'actions visant à améliorer l'articulation vie professionnelle et vie familiale.

10 NdR: Pour en savoir plus, consultez le site Internet d'Émergences: www.emergences.fr

Voilà ce que le Comité régional CGT Bretagne et Emergences se sont donnés comme objectifs pour essayer concrètement, et de manière pragmatique, de faire en sorte que progressivement, l'égalité professionnelle se réalise.

Maryse THAËRON, SNCF

Je ne veux pas dire que, chez les cheminots, les choses avaient commencé en 2001 ; elles avaient existé auparavant dans les années 80, puisqu'il existait, au sein de notre fédération, un collectif femmes qui, au fil du temps, a disparu pour revenir ces derniers temps, heureusement. En 2001, il y a eu la loi Génisson qui a rendu obligatoire, notamment dans les CE, la commission égalité professionnelle, et l'on a commencé à travailler sur cette question à partir de la mise en place de cette commission. C'est une commission qui, je pense - et c'est peut-être à travailler dans nos revendications -, manque de moyens. Elle devrait avoir plus de moyens pour fonctionner puisque nous n'avons pas de temps lié à cette commission. C'est un manque, notamment quand nous voulons étudier le bilan de situation comparée puisqu'il y a quand même beaucoup de travail autour de ce bilan. Par rapport au débat qui existe aujourd'hui sur ce bilan, certains demandent des indicateurs allégés, plus simplifiés. Je crois sincèrement que c'est une erreur que d'avoir des indicateurs simplifiés, parce que nous perdrons la connaissance de certaines réalités, notamment en matière de rémunération. Là, nous n'avons pas besoin d'indicateurs simplifiés mais nous avons, au contraire, besoin d'aller creuser encore plus dans les éléments qui nous sont donnés.

À partir de 2001, nous avons mis en place, au sein des établissements, une commission égalité professionnelle, de même qu'au niveau du CCE, le Comité central d'entreprise de la SNCF. Juste pour l'anecdote, notre première commission égalité professionnelle avec la direction régionale a été placée sous le sceau d'une réflexion du directeur régional RH, à ce moment-là, qui, dans les couloirs, disait qu'il allait à sa réunion Tupperware. C'était la première de son existence et aussi la dernière, puisqu'à ce moment-là, quand on nous a rapporté la réflexion, nous l'avons scotché au mur car il était hors de question de laisser passer ce genre de propos. Dans cette même commission, nous avions les établissements, puisqu'il y a un plan d'action pour corriger la situation ; c'était aussi le premier plan d'action d'un certain nombre d'établissements. Ensuite, ils ont arrêté les propositions qu'ils ont faites : par exemple, au niveau du recrutement, ils avaient comme plan d'action, pour améliorer la situation des femmes, de transformer les WC à la turque en WC à l'anglaise. On appréciera quand même l'effort sur l'égalité professionnelle ; c'était quand même un plan d'action ambitieux. L'EML Sud – Lorient fait partie de l'EML Sud -, par rapport au recrutement, on nous avait laissé entendre que c'est la qualité ou la qualification de la personne qui fait qu'elle est recrutée, mais quand nous avons regardé son plan de recrutement, elle était recrutée dans le métier du commercial des hommes, elle était recrutée à temps partiel imposé sur les contractuels des femmes. Nous avons donc posé quelques questions sur la qualification des individus, puisque, visiblement, on était plus qualifié pour certains emplois quand on était un homme que lorsqu'on était une femme. Voilà comment s'est passée notre première réunion avec la direction régionale.

Pour autant, si notre direction régionale était un peu bas-de-plafond, nous avons aussi des camarades avec qui la discussion n'était pas facile, notamment sur les questions d'égalité salariale, parce que, comme nombre d'entreprises, nous possédons une grille de rémunération. Pour autant, il existe un écart de rémunération chez les cheminots, au niveau national de 8 % - notre direction nationale s'en félicite -, toutefois inférieur à ce qui existe ailleurs. Même quand nous disons à nos copains qu'il y a bien un écart de rémunération, ils nous disent que ce n'est pas possible. Une fois qu'on a retiré tous les éléments

structurels (les temps partiels, le fait qu'on ne soit pas sur les mêmes emplois rémunérateurs, puisqu'un certain nombre d'emplois sont porteurs d'éléments variables au solde, notamment les métiers de la conduite, les contrôleurs, l'équipement - les femmes ne sont effectivement pas dans ces métiers), il reste malgré tout un écart inexplicable. C'est pour cela que je disais tout à l'heure qu'il ne faut pas simplifier les éléments que l'on nous donne au bilan de situation comparée. Il faut, au contraire, que l'on ait encore plus d'éléments pour aller traquer cet écart inexplicable de rémunération. À trop vouloir simplifier, je pense que l'on va aussi simplifier la question.

Donc, depuis la loi de 2001, nous avons mis en place la commission égalité professionnelle, et en 2006, nous avons signé un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et femmes et sur la mixité - c'est le titre de notre accord. L'accord va être rediscuté dans le deuxième semestre 2008, et nous avons déjà dans l'idée de modifier le titre, car ce ne sera pas un accord sur l'égalité entre les hommes et femmes mais entre les femmes et les hommes, non pas parce que nous avons l'intention de nous mettre en avant mais, dans un cas, on hiérarchise lorsqu'on met entre les hommes et les femmes et, dans l'autre cas, en disant entre les femmes et les hommes, on est simplement sur le respect de l'ordre alphabétique. Cela peut sembler anecdotique mais cette symbolique est, au contraire, importante. On est en permanence imprégné de ce genre de choses. On a à lutter en permanence.

J'espère aussi que nous enlèverons le terme mixité, tout simplement parce que nous sommes sur l'égalité et qu'il ne faut pas, sous couvert de l'égalité, mettre tous les mots. La parité est une chose, la mixité en est une autre, la diversité en est aussi une autre, l'égalité est encore autre chose. C'est ce qui fonde ces accords, c'est passer d'une égalité de droit à une égalité de fait.

Un accord national en la matière a été signé le 8 mars 2006. C'est un accord peu connu, autant par les cheminots que par nos camarades ; et pourtant, nous avons acté des choses importantes. Cet accord n'est pas parfait, il est même très loin de l'être, mais nous avons obtenu certaines victoires, notamment en termes de rémunération : ces femmes attachées cadres, qui ont été recrutées et qui, pendant leur stage d'attachée, étaient enceintes, lorsqu'on régularisait leur situation au bout de trois ans, elles avaient perdu le temps de leur maternité, et par rapport à leurs collègues masculins, elles perdaient au moins un an, voire deux ou trois, par rapport à leur développement de carrière. Nous avons obtenu que ce temps de la maternité soit gommé et que, lorsqu'elles reviennent de leur congé maternité, au bout de leur stage d'attachée, avec effet rétroactif, on les nomme à la date où elles auraient dû être nommées. Nous avons également obtenu, notamment par rapport aux éléments variables de solde des femmes dans les métiers spécifiques (à la conduite, au contrôle, à l'équipement), qui, lorsqu'elles se retrouvent enceintes, hésitent à demander un poste adapté - en effet, leur métier étant rémunérateur, elles hésitent à demander cet emploi -, la création d'une indemnité qui permet justement à ces femmes de se mettre en service adapté.

La maternité n'est pas une maladie, c'est vrai, mais la maternité, ou en tout cas le fait d'être enceinte, ne permet pas d'exercer un métier dans les meilleures conditions, notamment quand on est conductrice ou contrôleuse. Imaginez les cabines de conduite : s'il faut sortir de la cabine quand il y a un obstacle à un passage à niveau. Sincèrement, je ne vois pas comment une femme enceinte pourrait quitter son poste dans les meilleures conditions et sans mettre en péril sa vie. Il en est de même pour les contrôleuses, lorsqu'il faut descendre dans le ballast qui fait au moins 1,50 mètre. Sincèrement, il n'est pas possible d'exercer.

C'est votre sécurité, c'est la sécurité du train, c'est la sécurité des personnes que vous transportez. La partie éléments variables au sol est tellement importante dans certains métiers que c'est un frein à quitter, même temporairement, le métier. Ce sont donc des choses que nous avons obtenues ; ce sont quand même des victoires.

La commission égalité professionnelle, en tout cas la CGT Bretagne, a aussi fait en sorte qu'un certain nombre de jeunes femmes, qui avaient intégré avec la mission locale des formations BEP MSMA (maintenance du matériel ferroviaire roulant), soient recrutées. Au départ, la SNCF les avait prises en formation pour satisfaire à un programme, mais jamais pour les recruter. Nous avons fait en sorte qu'elles soient recrutées, parce que l'on ne peut pas parler d'ouvrir l'ensemble des métiers aux femmes et avoir en même temps une politique qui fait qu'on les forme et qu'elles vont ensuite pointer à l'ANPE. Nous nous sommes donc battus pour qu'elles soient recrutées, et nous nous sommes également battus contre les réflexions sexistes, notamment de la part de l'encadrement. Ces réflexions sont inadmissibles de la part de la hiérarchie, qui est tenue de respecter un certain nombre de choses.

Aujourd'hui, nous sommes dans ce processus de rediscuter notre accord national. La SNCF et les organisations syndicales se sont aussi engagées sur un certain nombre de recommandations européennes qui ont été signées à Rome en juin 2007 entre les entreprises ferroviaires et les organisations syndicales du monde des cheminots. Cela va donc aussi abonder un certain nombre de nos réflexions. Les journées comme aujourd'hui, sont pour moi, particulièrement enrichissantes, parce que ce qui est dit par les uns et les autres nous fait rebondir sur d'autres choses dans notre propre entreprise, dans notre propre fonctionnement ; et ce que nous ne voyons pas permet d'être mis en lumière.

Je repensais à ce que Fabienne disait tout à l'heure, notamment concernant la discrimination indirecte. Une femme qui demande à être mutée de Paris sur Rennes, si elle est à temps partiel, ne sera pas mutée, parce que le statut dit que les mutations concernent d'abord les salariés à temps complet. Or ce sont majoritairement des femmes qui sont à temps partiel. Donc, d'une certaine manière, c'est une discrimination indirecte.

Mais en même temps - et c'est pour cela que c'est difficile et que cela touche l'ensemble des sujets -, si l'on réfléchissait au fait que la demande de mutation d'une femme à temps partiel ne doit pas être refusée, nous avons, dans les établissements qui reçoivent les mutations, un certain nombre de personnes qui, à terme, ont demandé du temps partiel. Donc, c'est aussi la façon dont nous articulons tout cela pour que cela ne crée pas une situation problématique.

En Bretagne, il y a environ 4 000 cheminots, et il y a 16 % de femmes. Chez les militants, nous devons être à peu près dans les mêmes représentations ; par conséquent, la question de l'égalité est souvent laissée à quelques copines plutôt spécialistes du sujet. Nous en parlons donc une fois par an au moment où cela se présente à la commission, et le reste du temps, on ne peut pas dire que ce soit abordé, y compris même dans nos négociations nationales, puisque c'est transverse à l'ensemble des négociations. Mais lorsque nous abordons les négociations salariales au niveau national, il y a une discussion spécifique sur les bas de grille, mais il n'y a jamais de négociations spécifiques sur les femmes.

La loi, ou en tout cas ce que nous avons discuté au mois de novembre ¹¹, va contraindre les entreprises sur cette question du rattrapage, mais cela va aussi contraindre un certain nombre de nos camarades, et cela va donner lieu, à mon avis, à de sacrés échanges entre nous pour savoir comment nous faisons.

11 NdR : L'intervenante fait référence à la conférence gouvernementale tripartite qui a réuni le gouvernement, le patronat et les syndicats le 26 novembre 2007.

Une étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes sera faite sur notre entreprise avec Émergences, à la demande du Comité régional CGT Bretagne ¹². La direction de la SNCF a été ravie de dire oui. En effet, d'une part, cela lui permet d'assister une action et, d'autre part, elle nous a dit qu'elle ne voulait pas être le vilain petit canard montré du doigt. Si elle doit l'être, elle le sera - il y a des réalités. L'étude sera, pour nous, un outil pour travailler sur ce qui se fait en Bretagne, sur ce qui s'y passe. Et je pense que cela reprendra nos nouvelles discussions sur l'accord égalité qui doit être discuté au deuxième semestre de cette année 2008.

Pour clore, lorsque les discussions ont commencé en 2001, si la direction n'était pas très attentive à ces discussions, chez les militantes et chez les militants, il y a tout de suite eu un écho favorable comme s'il y avait une forte attente autour de ces questions. De ce fait, nous avons interpellé un grand nombre de cheminotes déléguées CGT notamment sur les parcours professionnels et les différences qu'il pouvait y avoir entre les femmes et les hommes dans certains métiers, notamment les métiers de l'équipement. Les copines nous disaient qu'elles n'avaient pas eu le même parcours, qu'elles étaient cadres aujourd'hui mais que leurs collègues, rentrés en même temps qu'elles, étaient à plus une ou deux qualifications au-dessus. Elles s'interrogeaient donc beaucoup sur le fait de ne pas avoir eu le même parcours professionnel que leurs collègues.

Voilà ce que je voulais dire succinctement sur notre façon de travailler chez les cheminots en Bretagne.

Christian PELTAIS, Secrétaire du Comité régional CGT Bretagne

Il est 11 heures 50, la presse est arrivée. Nous avons maintenant une présentation de l'Institut CGT de l'histoire sociale sur la place des femmes dans les luttes en Bretagne. Après la pause déjeuner, les interventions de la salle nous permettront d'engager la deuxième table ronde sur les besoins exprimés en matière d'intervention syndicale, sur la façon dont la CGT prend concrètement en compte cette question dans les entreprises, et sur la démarche de la CGT à tous les niveaux, que ce soit dans les entreprises mais aussi sur le territoire. Marie-France BOUTROUE interviendra au cours de la table ronde sur les questions européennes et internationales.

12 NdR : La mise en œuvre de l'accord pour la mixité et l'égalité professionnelle à la SNCF. Le cas de la région Bretagne, étude réalisée par Émergences et publiée par le Comité régional CGT Bretagne dans le cadre du projet « Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne », 2008.

La place des femmes dans les luttes en Bretagne



Colette PERRODO, Institut CGT d'Histoire Sociale de Bretagne

Bonjour à tous. J'interviens au nom de l'Institut d'Histoire Sociale de Bretagne qui a été créé en 1992 et qui hérite de plusieurs ouvrages sur l'histoire du monde social, ouvrages où la place des femmes est largement présente. En cette veille de la journée internationale des femmes, je ne peux m'empêcher de faire un rappel des nombreuses luttes de femmes qui ont marqué l'histoire.

La présence active des femmes est reconnue dès 1789, où est proposé le premier texte féministe de déclaration des droits de la femme et de la citoyenneté. Malheureusement, les préjugés de l'époque cantonnent les femmes aux fonctions domestiques et matérielles.

Dès 1848, les femmes réclament la participation aux élections, notamment George Sand. Par contre, il faudra attendre près de 100 ans pour que les femmes aient le droit de voter, puisque cela se fera par l'ordonnance d'avril 1944; et les femmes voteront pour la première fois en 1945.

Louise Michel, par sa participation active à la Commune, sera condamnée à neuf ans de répression et de déportation en Nouvelle-Calédonie.

Au XIX^e siècle, les femmes sont recrutées massivement dans l'industrie - à l'époque, on en a besoin - pour leurs qualités naturelles, leur adresse et leur endurance. 35 % de l'emploi industriel est occupé par des femmes vers 1850. Elles représentent 70 % de la main-d'œuvre du textile.

En 1898, la CGT se déclare pour l'égalité des salaires. Nous pouvons aussi citer la première femme médecin en 1875. Marie Curie est la première femme professeur à la Sorbonne en 1906.

La période 1914-1918 est favorable à l'émancipation des femmes, mais dans un rôle traditionnel et aussi pour leur réconfort, en période de guerre et en fin de guerre. Leur place dans la société change, elles font des métiers d'hommes, elles s'affichent indépendantes. Elles s'habillent autrement, elles se font couper les cheveux - à l'époque, c'est un véritable scandale. Elles ont le droit de se syndiquer sans l'autorisation des hommes.

En 1920, l'assemblée nationale vote la loi contre l'avortement et prône la maternité.

En 1924, les premières filles peuvent préparer leur baccalauréat comme les garçons.

En 1936, c'est une période d'embellie pour les femmes, mais malheureusement, le Front populaire n'a pas pu imposer le droit de vote. Dans la Résistance, le rôle des femmes est important; de nombreuses femmes ont milité et ont été très importantes dans la Résistance.

Chez nous, en Bretagne, les luttes des femmes sont légendaires. C'est en 1924, à Douarnenez que commence la longue grève des sardinières, dont le retentissement dépasse largement le Finistère et la Bretagne. Leurs conditions de travail dépassent l'imagination: elles sont appelées en pleine nuit et attendent parfois des heures l'arrivée des bateaux, sans être payées, naturellement; il faut qu'elles soient présentes dès le déchargement des bateaux; les semaines peuvent aller jusqu'à 70 heures. Elles tiennent le coup, elles se gavent de café pour garder le rythme, elles chantent. Mais ce sont les maîtres où les femmes de maîtres qui instaurent les chants et les danses - cela fait partie de l'éducation des fem-

mes. Le certificat d'études n'est pas exigé pour travailler comme sardinière, mais le port de la coiffe est exigé. La grève, très dure, qui a été menée, a duré 7 semaines. Plus de 2 000 ouvrières sont dans le mouvement; les clients leur apportent leur soutien, mais également toutes les corporations de travailleurs, ainsi que les marins qui leur permettent de continuer à vivre, et les paysans. Dans la rue, inlassablement, elles réclament leurs 5 sous.

L'Institut d'Histoire Sociale a fêté le 80^e anniversaire de ce mouvement à Douarnenez les 25 et 26 novembre 2004 en organisant un colloque qui a eu un très grand succès, avec les témoignages des ouvrières. Et nous avons organisé, le 21 octobre 2006, une journée de projection et de débats qui a réveillé la mémoire des sardinières. Au travers de notre exposition¹³, de nombreux tableaux relatent leurs actions.

Il y a eu d'autres luttes exemplaires en Bretagne, et je ne pourrais sûrement pas toutes les citer. A Morlaix, où les femmes étaient grandement impliquées. A Fougères dans les chaussures, la mobilisation des filles. Et les grèves de SOFREMER à Concarneau et l'occupation à Lorient, puisque, pendant plus d'une année, les filles de SOFREMER ont occupé un tout petit local du port de pêche, où elles vivaient dans la plus grande simplicité. Il faut aussi noter la grève exemplaire des femmes dockers qui se sont battues pour leur dignité et avoir aussi un statut - elles n'ont obtenu le statut de docker que vers 1990. Cette action avait débuté avec l'arrivée de François Mitterrand au Gouvernement, puisqu'en 1982, il avait reçu une femme du port de pêche de Lorient à l'Élysée. Mais elle n'y était pas allée pour s'émerveiller devant les lumières et les dorures; elle y était allée avec des revendications. À chaque fois, on lui disait de remettre ses revendications pour qu'elles soient remises au chef de cabinet, mais elle voulait les remettre à Mitterrand, et elle a remis les revendications à Mitterrand. Pendant toute cette période, la CTRL¹⁴ avait baladé tous ses bus dans la ville de Lorient avec sa photo à l'Élysée. Pour les femmes, c'est quelque chose d'important. Cela a abouti à la reconnaissance du statut des femmes dockers. Il y a eu également la lutte des femmes des conserveries - c'était très dur. Il ne faut pas oublier non plus l'occupation de la clinique Sainte-Monique et Saint-Claude. Nous pouvons aujourd'hui être fiers d'avoir réorienté tout le personnel, qui a eu un emploi, parfois qualifié et qualifiant, puisqu'il a pu suivre des formations. Il était important d'avoir tout le personnel requalifié et reclassé.

L'Institut d'Histoire Sociale travaille depuis une quinzaine d'années, surtout au travers de Claude Michel, qui a beaucoup travaillé pour la conservation de la mémoire. Le bilan de ces quinze années est intéressant, mais il reste beaucoup de travail à faire pour transmettre notre mémoire et notre patrimoine. L'engagement de tous est nécessaire. Je voudrais vraiment faire un appel à tous sur la nécessité de s'engager pour faire un véritable état des lieux de notre action, de valoriser nos acquis et surtout d'utiliser au mieux les archives et tous les documents qui sont détenus par les syndicats et par les militants. En effet, si ce travail n'est pas fait, automatiquement, cela va tomber dans l'oubli. Nous savons que, depuis quelques années, nous travaillons de façon différente dans les manifestations, où nous prenons beaucoup de photos; mais malheureusement, nous nous apercevons que ces photos ne sont pas datées.

C'est au travers de tous les militants que l'Institut d'Histoire Sociale a besoin de vous. Je fais un appel à adhésions de syndicats, de comités d'entreprise pour poursuivre l'action de l'Institut d'Histoire Sociale. Claude Michel a demandé à être un peu dégagé. Une assemblée générale aura lieu courant 2008; je vous demande de répondre à cette instance, qui sera l'assemblée générale des adhérents.

¹³ NdR: La lutte et les femmes en Bretagne.

¹⁴ NdR: La CTRL est la Compagnie des Transports de la Région Lorientaise.

L'année 1968 est riche et a aussi besoin de vous, puisque le premier travail qui a été décidé par l'Institut dans la dernière période consiste à recueillir les témoignages des travailleurs des périodes se situant avant et après 1968. Nous avons besoin de toutes vos connaissances dans les milieux de travailleurs. Il faut à tout prix que ce soit notre action, que beaucoup de choses soient entreprises, mais cela ne bouillonne pas; il faudra vraiment un engagement de notre part. Donc, si vous avez des témoignages qui peuvent être utilisés, il faut au plus vite se mettre en rapport avec chaque responsable d'union départementale.

L'adhésion à l'Institut d'Histoire Sociale est nécessaire. J'ai à votre disposition des bulletins d'adhésion, qui donnent droit à toutes les informations de l'Institut d'Histoire Sociale au travers de ce cahier de l'Institut – il y a environ quatre ou cinq cahiers par an. Il y a un édito et une rétrospective très intéressante; c'est un agenda très intéressant qui doit faire partie des outils des militants. Je vous présente également une plaquette éditée par l'association Mémoires Ouvrières. Concernant 1968, le 3 ou le 16 mai aura lieu la projection du film sur l'après 1968, *Le dos au mur*, en présence du réalisateur Jean-Pierre Thorn. Pour le Morbihan, pour le moment, voilà les initiatives qui ont été prises pour l'après 1968.

Je vous remercie de m'avoir écoutée. Je voudrais, en cette veille de la Journée internationale de lutte des femmes, que nous ayons une pensée pour Ingrid Bétancourt pour la lutte exemplaire qu'elle mène, même si c'est au-delà de notre horizon.

Débat avec la salle

Christian PELTAIS, Secrétaire du Comité Régional CGT Bretagne



Comme convenu tout à l'heure, je pense qu'il est utile que vous fassiez part de vos expériences au niveau de votre entreprise et de vos syndicats respectifs, et de l'état des lieux sur la question qui nous a réunis aujourd'hui.

Franck COUTON, Cummins Filtration à Quimper

Ce matin, nous avons parlé des NAO. Nous avons voulu sortir cette question spécifique de la NAO, parce que nous pensons que si cela était mis dans les NAO cette année, le patron aurait pris aux uns pour donner aux autres. Nous allons donc boucler la NAO de cette année pour demander l'ouverture d'une NAO spécifique à l'égalité hommes-femmes dans notre société. Nous négocions également un accord; nous y allons sur la pointe des pieds. C'est malgré tout un outil. Par exemple, quand nous abordons le problème du DIF, nous nous sommes rendu compte dans cet accord qu'un employé à mi-temps n'a pas droit à la totalité de ses heures, c'est-à-dire 20 heures par an; nous trouvons que c'est totalement discriminatoire. Les écarts de formations et de salaires sont également dus à la formation. Nous considérons donc qu'une personne en congé parental ne peut pas être formée qu'à moitié parce qu'elle s'occupe de ses enfants; ce n'est pas normal, c'est de la discrimination.

Dans cet accord, pour pallier à l'inégalité, nous voudrions obtenir les 20 heures de DIF, que les salariés s'occupant de leurs enfants à temps partiel ou à temps complet aient les mêmes droits en termes de formation. Nous nous attaquerons au problème en nous attaquant d'abord à des petites choses comme cela.

Josiane GOURMELON, CPAM de Brest

J'ai suivi la première session de formation sur l'égalité professionnelle. Comme Fabienne l'a dit ce matin, à la suite de la formation, j'ai demandé l'application de la loi de mars 2006 sur les congés payés, congés qui ne pouvaient pas être perdus après un congé maternité. Cela a été appliqué au niveau local. L'organisme employeur a sorti une lettre circulaire avec modalités d'application concernant les mesures salariales; c'est passé par un mode d'emploi qui est très bien fait. Chez nous, cela a été appliqué parce que nous l'avons demandé, alors que c'est une circulaire nationale, mais ce n'est pas appliqué dans tous les organismes. Il y a des lois, des textes qui ne sont appliqués que si les organisations syndicales demandent une négociation. Il y a donc un travail à faire avec l'employeur, mais aussi avec le syndicat et avec les salariés; c'est peut-être cela le plus difficile.

Chez nous, le premier obstacle à l'engagement de la négociation s'est trouvé au niveau du syndicat. Heureusement que nous étions deux au bureau syndical à dire qu'il fallait engager une négociation sur l'égalité professionnelle. On nous a répondu qu'il n'y avait pas d'inégalité car il y avait une convention collective. Nous avons fait le forcing et nous avons demandé la négociation non seulement sur l'égalité professionnelle mais aussi sur la politique salariale: là, c'est passé un peu mieux.

Finalement, à la négociation, quand nous avons demandé des indicateurs qui n'existaient pas sur le rapport de situation comparée, nous nous sommes rendu compte qu'il y avait des inégalités au niveau du recrutement - nous sommes 23 % d'hommes et 77 % de femmes. Au niveau du temps partiel, nous nous sommes rendu compte qu'il n'y avait aucun temps partiel chez les cadres.

La direction nous dit qu'il y a une autocensure de la part des salariés. Je ne pense pas que ce soit vrai, mais il y a un petit peu d'autocensure. Là aussi, il y a un travail à faire vers les salariés, vers les cadres, c'est-à-dire qu'ils ont droit au temps partiel au même titre que les employés.

À la suite de cette négociation, un protocole d'accord a été signé à compter de 2007. Une analyse des attributions des mesures salariales individuelles va être faite, ainsi que la refonte du bilan social avec des indicateurs nouveaux.

Mais nous nous rendons compte qu'il faut quand même toujours relancer. Cela n'est pas évident, cela ne se fait pas. Ce n'est pas parce que, à un moment donné, il y a eu des négociations que les choses vont évoluer. Il faut toujours relancer.

Gilbert PHELEP, Secrétaire de l'UL de Quimper

Je voudrais intervenir sur plusieurs choses qui ont évolué ces derniers mois; c'est tout le travail qui a été fait sur la région. J'ai participé à un stage qui s'est déroulé en octobre et novembre: cela m'a ouvert les yeux sur beaucoup de choses, tout en ayant des responsabilités au niveau local en tant que secrétaire général. Je crois qu'aujourd'hui nous avons besoin de franchir des pas, de faire des constats. Faire des constats, c'est une chose; maintenant, nous avons besoin de passer à une vitesse supérieure, c'est-à-dire faire connaître ce qui se fait. J'ai été agréablement surpris d'entendre, ce matin, une camarade cheminote exposer tout ce qu'elle vivait dans son secteur professionnel, d'entendre également le camarade de la CAF de Saint-Brieuc. Cela ouvre les yeux sur des choses qui se font et dont nous n'avons pas obligatoirement connaissance. Aujourd'hui, nous pouvons faire un constat: dans une bonne majorité de nos entreprises, il n'y a pas de NAO. Pour avoir des négociations annuelles obligatoires, il faut avoir un délégué titulaire, ce qui implique d'être plus de 11. Une grande majorité de femmes qui sont dans la précarité sont dans les emplois de service. Nous avons parlé ce matin des femmes qui font le ménage et autres, de tous ces emplois laborieux où il y a eu une grosse évolution en nombre sur le Finistère.

Donc, comment apporte-t-on cette notion d'égalité dans ces secteurs? Comment apporte-t-on la revendication? Comme disait Franck tout à l'heure par rapport à Cummins, où il y a des négociations qui peuvent apporter quelque chose, comment est-ce que cela va se faire ailleurs? Nous avons vu l'action qui a été menée le 1^{er} février dans le commerce avec ces salariés qui avouaient leur salaire dans la presse, sur les ondes, et qui faisaient signer des pétitions. Tout le monde tombait un peu de l'armoire – excusez-moi du propos -, mais en même temps, tous les politiques consentaient – ils disent « égalité hommes-femmes » et non « égalité femmes-hommes ».

Je crois que nous avons besoin, au sein de la CGT, de pousser la réflexion plus loin en s'appuyant sur ce qui s'est fait depuis un an ou deux pour pousser plus loin, pour que cette affaire soit celle de l'ensemble du corps syndiqué.

Enfin, le jour de la conférence régionale, j'étais intervenu en particulier sur l'affaire de la crèche interentreprises, qui offrait à des femmes l'opportunité de faire garder leur enfant la nuit, en particulier dans le secteur de l'agroalimentaire. Les auxiliaires de puériculture de cette crèche sont liées à l'activité de Monique Ranou (du groupe Intermarché). Pour vous donner une idée, une auxiliaire de puériculture touche 1 020 euros par mois – il n'y a aucune reconnaissance. Le directeur de Monique Ranou, qui s'appelle François Olivier, qui est salarié du groupe Intermarché, se permet des propos complètement démesurés. Il a dit à une auxiliaire de puériculture: « Méfiez-vous, Madame. Aujourd'hui, vous n'êtes pas du bon côté du fusible. ».

Cela veut dire qu'à un moment donné, il y a outrage, et au-delà de cela, il y a du dédain alors que cette personne se dit associative, parce qu'il est président d'une association loi 1901.

Je crois que nous avons besoin de réfléchir à notre démarche. Séverine, de Cummins, a aidé pour créer le syndicat. Je crois que nous avons besoin d'avoir cette dimension du respect et de la façon dont on oblige ces hommes, comme chez Monique Ranou, à se mettre au pas en étant correct avec le personnel féminin. Je crois que nous avons besoin de connaître ce qui se passe beaucoup plus que nous le faisons aujourd'hui. Merci.

Marie-Pierre TAHMED, infirmière au Centre Hospitalier Universitaire de Brest

J'ai plusieurs réflexions après ce que j'ai entendu. Je suis dans un métier féminin à 80 %. Les métiers de la santé sont très féminins (infirmiers, aides-soignants). Nous avons beaucoup de soucis quant au temps partiel. Il y a énormément de demandes de temps partiel à 80 % à l'hôpital, c'est-à-dire 4 jours de travail sur 5, sachant que nous travaillons 5 jours sur 7, et beaucoup de demandes sont refusées, pour la bonne raison que nous sommes payés 85,5 %. Les hôpitaux sont pratiquement tous en déficit et refusent donc les temps partiels car ils ne veulent plus payer de suppléments, même s'ils doivent eux-mêmes payer environ 1,5 %. Avant même qu'il y ait les temps partiels de droit, nous nous trouvons déjà dans cette problématique: maintenant qu'il y a les temps partiels de droit, c'est très difficile à gérer, il y a des conflits dans le service, parce que les temps partiels de droit sont donnés aux femmes qui viennent d'accoucher et qui demandent de travailler à 80 %. Du fait qu'ils ne veulent pas augmenter le nombre de temps partiels, ils demandent aux gens étant à 80 % pour convenance personnelle de repasser à 100 %.

Nous nous retrouvons donc dans des situations où les personnes en fin de carrière professionnelle sont, disons-le, un peu usées, où les personnes qui ont deux ou trois enfants et auraient besoin d'un jour non travaillé dans la semaine sont obligées de repasser à 100 %. C'est donc un problème de temps partiel qui pose problème, parce que tous les gens qui en auraient besoin n'en ont pas.

Un autre problème concerne les horaires de crèche. Nous avons très peu de places pour les crèches, et beaucoup d'infirmières qui ont eu un enfant ont des problèmes pour faire garder leurs enfants, car nous avons des horaires atypiques. En effet, il n'existe pas vraiment de structures, de gens qui acceptent des horaires atypiques. Les assistantes maternelles refusent les horaires de l'hôpital, sans compter les week-ends, les nuits. Cela fait aussi partie de l'égalité professionnelle.

Au niveau de la santé, nous réclamons d'avoir des salaires qui correspondent à nos qualifications. Le problème, c'est que nous sommes beaucoup de femmes et que, pendant très longtemps, certaines disaient que c'était un deuxième salaire et qu'il importait peu qu'il ne soit pas au niveau de leurs compétences. C'est peut-être une revendication que nous devons avoir aussi. Nous nous retrouvons de plus en plus avec des femmes qui sont seules avec leurs enfants.

Visiblement, le texte sur le décret hommes-femmes correspond au privé mais pas au public. Nous discutons il y a peu de temps avec la direction de l'heure que les femmes enceintes doivent prendre pour « souffler ». C'est quasiment impossible dans énormément de services de prendre cette heure-là: souvent, nous n'arrivons pas à finir à l'heure, et enceinte ou pas enceinte, nous n'avons pas le temps d'aller manger. Ce sont des revendications que nous devons avoir. C'est très difficile car on nous dit systématiquement qu'il n'y a plus d'argent dans les hôpitaux et qu'il faut faire des économies pour combler le déficit.

J'aimerais donc revenir avec des idées pour voir ce que nous pourrions faire dans notre milieu, parce qu'il y a énormément de femmes et que nous subissons beaucoup de choses, car nous sommes le côté soignant.

Régine LEJEUNE, Union Locale, Syndicat territorial de Lorient

Je suis de la fonction publique territoriale. Quand nous entendons parler des NAO, c'est un peu étrange, car dans d'autres collectivités, il y a beaucoup de textes qui ne sont absolument pas mis en application.

Concernant les femmes, j'ai écouté tout ce qui s'est dit aujourd'hui, et je vais peut-être être un peu provocatrice. Lorsqu'il s'agit des femmes qui travaillent dans les secteurs des services à domicile, des écoles, etc., nous assistons à une paupérisation qui est imputable au temps partiel. Cependant, il existe des militantes syndicales dans ces milieux. Je voudrais revenir sur ce qu'on appelle les qualités naturelles inhérentes aux femmes, dont nous avons discuté ce matin. Je constate que ces qualités naturelles sont un peu boomerang. Le militantisme, pour beaucoup d'entre nous, s'achève lorsque nous retrouvons nos obligations familiales et nos obligations professionnelles. Dans le milieu des ATSEM, nous avons des collègues militantes qui interrompent une assemblée générale pour ne pas laisser les enfants seuls à la cantine car elles ont leur service à prendre. C'est une conscience professionnelle qui est tout à fait louable mais qui empêche un investissement complet lors de nos actions. Je pense qu'il faut en prendre conscience.

Ma première proposition serait de réaffirmer l'importance de nos droits syndicaux et d'encourager les structures, les unions locales et départementales à intervenir pour le remplacement des personnels qui s'investissent. Je pense que cela doit être une des priorités. Souvent, nous voudrions intervenir et nous ne sommes pas remplacées, nous sommes en porte-à-faux vis-à-vis de nos collègues; c'est lourd et c'est un frein. Cela estompe la culpabilité qui, bien sûr, fait le jeu du patronat.

Concernant la population féminine cadre et ayant des fonctions à responsabilités, nous considérons également qu'elles se libèrent pour militer et que leur travail est fait dans le même temps. Des collègues militent, et le soir, elles font le travail à la maison le travail qu'elles n'ont pas fait, à la grande satisfaction de l'employeur. Militer, c'est bien, mais militer et faire le travail, c'est magnifique.

Donc, je pense que la CGT se doit de sensibiliser les femmes sur le droit de l'exercice syndical, de déculpabiliser les femmes et surtout d'expliquer la dangerosité de ces sacrifices. Le travail n'est pas un sacerdoce – je tiens à le dire haut et fort. Le militantisme des femmes comme celui des hommes a aujourd'hui pour vocation de sauver des emplois, et il y a urgence. Faisons passer au premier plan l'importance du syndicalisme qui, par principe des vases communicants, rendra le travail au travail.

Dans cette assemblée, nous sommes tous convaincus de l'inégalité professionnelle, puisque nous y travaillons. Mais en amont ce qui est criant pour nous ne l'est pas nécessairement pour les femmes souvent victimes de leur éducation.

Fabienne BODIN, UD CGT 29

J'appartiens à la fonction publique d'État. Il est vrai que, dans mon établissement scolaire, je n'ai pas discuté avec mon patron du rapport de situation comparée hommes-femmes. Peut-être que cela devrait s'appliquer, mais en tout cas, ce sont des choses dont il n'a jamais entendu parler, même si je lui parle de l'égalité professionnelle.

Je pense que nous aurions besoin d'un éclaircissement sur la façon dont nous pourrions intervenir concrètement sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale d'État ou hospitalière. De toute façon, ce n'est pas au niveau de nos établissements que cela se négocie.

C'est vrai que nous sommes victimes de notre éducation, de la représentation. Nous nous culpabilisons nous-mêmes d'exercer nos droits syndicaux, et cela limite les actions que nous pouvons avoir.

Marie-France BOUTROUE, secteur Europe/International confédéral et membre du collectif CGT Femmes-Mixité

Je voulais intervenir par rapport à la fonction publique. Je ne sais pas si beaucoup de personnes sont allées en stage. Je vous conseille de lire attentivement l'article 21 de la loi de mai 2001 où il est dit : « *Le Gouvernement dépose tous les deux ans, sur le bureau des assemblées parlementaires, un rapport sur la situation comparée dans la fonction publique des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes visées à l'article 2 du présent titre. Ce rapport est établi après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État pour la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, avec une analyse des situations comparées.* » Donc, la fonction publique n'est pas à part de la loi sur l'égalité hommes-femmes ; c'est écrit dans ce texte.

Vous avez une camarade qui travaille et qui, au niveau de la fonction publique, est mandatée par la fédération des services publics et par le GFF, qui reprend l'ensemble des fonctionnaires, pour discuter des rapports qui sont faits. Il y a donc des études qui sont menées. Ce qui est dommageable, c'est que vous n'en ayez pas connaissance et que cela ne redescende pas jusque chez vous : d'où l'intérêt de bien travailler à la fois sur l'inter-professionnel, le professionnel, les syndicats de base - sans être péjoratif - et la fédération qui, elle, a des informations. J'ai lu personnellement deux rapports qui ont été faits – il y en a certainement eu un de fait cette année – concernant l'ensemble de la fonction publi-

que, où l'on traite des inégalités de salaires qui existent et des inégalités de déroulement de carrière. J'insiste très fortement pour que vous puissiez intervenir auprès de votre fédération ; c'est Évelyne Boscheron de la fédération des services publics pour ce qui est des collectivités territoriales ; pour l'État, c'est le GFF ; et pour ce qui est de l'hospitalier, c'est la fédération de la santé. Au niveau de la fédération de la santé, vous avez Sylvie Brunol qui fait partie de la direction de la fédération de la santé, qui travaille actuellement sur la mise en place de la charte sur l'égalité, votée au niveau du CCN de la CGT. Je lui ai envoyé dernièrement des exemples de questionnaires à réaliser dans sa fédération sur le nombre d'hommes et de femmes. Ils sont en train de regarder de quelle manière ils vont négocier la problématique hommes-femmes. C'est véritablement un problème de ne pas savoir, sur le territoire, ce qui se passe au niveau national, parce que si l'on est au courant d'un accord qui a été négocié au niveau national, il est important de pouvoir s'appuyer sur ce qui a été négocié ou sur les discussions pour pouvoir l'appliquer chez soi.

Au niveau national, il y a aussi l'Énergie qui a signé un accord sur l'égalité hommes-femmes, avec des messages très importants dans la négociation. À la FAPT, il y a eu un accord sur l'égalité hommes-femmes. Dans la métallurgie, un accord de branche a, paraît-il, été négocié. Dans les banques et assurances, un accord a été négocié en fin d'année dernière ou en début d'année. Vous voyez donc que des éléments sont négociés au niveau des secteurs d'activité, au niveau des professions, au niveau de vos fédérations.

Il est impératif que vous ayez des informations venant de votre propre fédération, pour que vous puissiez vous appuyer là-dessus pour intervenir dans vos propres entreprises, qu'elles soient de la fonction publique ou du privé. Je trouve que c'est franchement dommage de ne pas avoir ces différentes enquêtes qui nous aident à pouvoir aller au-delà de ce que nous faisons.

Ensuite, concernant la crèche, au niveau de l'économie sociale, avec les trois familles de l'économie sociale, c'est-à-dire les associations, les coopératives et les mutuelles, nous nous sommes engagés dans une négociation à la fois sur la santé au travail – le travail de nuit étant intégré à ce que nous allons négocier - et sur l'égalité au niveau de l'économie sociale. Il faut donc vous dire que, dans l'économie sociale, dans les trois familles que je vous ai citées, la fédération des organismes sociaux est particulièrement concernée, ainsi que la fédération de la santé, la FERC (Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture) et la Fédération du spectacle pour tout ce qui est associations culturelles. Il y a visiblement besoin, au niveau de la région, de disposer d'informations au niveau du professionnel pour encore mieux aider les organisations syndicales sur le territoire et, à plus forte raison, les syndicats dans les entreprises, pour savoir sur quoi nous allons intervenir. Il faut se servir des outils qui existent.

Toujours dans le but d'essayer de réfléchir en même temps que vous, j'ai bien entendu ce qui a été dit sur les NAO spéciales. Cela peut se concevoir, mais l'objectif est quand même d'intégrer le plus possible la question des femmes dans toutes les négociations. C'est-à-dire que quand on regarde, au niveau de l'entreprise, une ou deux fois par an la question de la formation professionnelle, la question est de savoir de quelle manière on intègre la question des femmes, si les femmes vont en formation ou pas. L'employeur doit donner des informations sexuées pour avoir une négociation loyale. Je ne l'invente pas, c'est écrit dans les textes. Nous avons donc des outils à notre disposition ; la question est de savoir comment nous connaissons ces outils pour s'appuyer là-dessus pour demander aux employeurs d'avoir un certain nombre d'informations. Il me semble que c'est dans la perspective de ce que vous avez déjà fait bouger au niveau de la région. Vous êtes quasiment, au niveau de la Bretagne, la seule région qui travaille avec autant de pugnacité sur les questions de l'égalité femmes-hommes.

Mais, une fois que tout le monde a été envoyé en stage, quelles dispositions ont été prises pour que chacun fasse le bilan de ce qu'il a fait ou de ce qu'il n'a pas pu faire. Il me semble que nous avons besoin, pour aller de l'avant, de construire une autre étape, d'essayer de faire le bilan sur ce que les gens qui sont allés en stage ont retenu. À la CPAM, à la SNCF, cela a permis un déclic. Est-ce pareil pour tout le monde? Y a-t-il des difficultés à maîtriser le rapport de situation comparée? Pourquoi? De quelle manière ceux qui ont compris peuvent-ils aider les autres? Il me semble qu'au point où nous en sommes, nous avançons tranquillement à pas comptés mais nous enracinons l'activité. Aujourd'hui, la question est de savoir où nous en sommes par rapport à la formation qui a été faite pour nous permettre d'avancer davantage et construire davantage en échangeant ce que nous faisons les uns et les autres suite à la formation. Il me semble que si nous faisons déjà cela, ce serait bien car cela permettrait de franchir une autre étape.

Nous avons aussi les accords européens et les accords internationaux, surtout pour les grands groupes. Il y a des accords sur lesquels nous pouvons nous appuyer. Je veux citer particulièrement le groupe Suez, au niveau duquel un accord sur la diversité a été signé par la CGT, ainsi que par les autres confédérations, au niveau européen. Dans cet accord sur la diversité, il y a les bases de la conclusion d'un accord sur l'égalité hommes-femmes à partir du cadre d'action négocié entre le patronat européen et la CES (la Confédération européenne des syndicats) au niveau européen. Il engage l'ensemble du groupe, et particulièrement les filiales de Suez. Une fois que nous en avons connaissance, la question est de savoir si nous nous apprêtons à le négocier ou pas. Il me semble qu'une fois que quelque chose est signé, cela engage au moins la façon dont cela va être mis en œuvre. Je pense donc que nous avons plusieurs outils à notre disposition. La question est de savoir si nous les connaissons, si cela marche ou pas une fois qu'ils sont appliqués. Essayons de faire un audit de la situation, comme on le fait dans une entreprise pour savoir où sont les hommes et les femmes, pour ensuite franchir un pas supplémentaire en vue de garantir l'égalité et d'avoir des outils à notre disposition de façon à ce que nous allions aussi au contact de l'ensemble des salariés, car je ne crois pas que nous puissions faire sans eux.

Christian PELTAIS, Secrétaire du Comité régional CGT Bretagne

Je crois que nous avons deux exemples, dont Véronique pour une grande entreprise comme France Télécom. Nous allons voir où l'on en est sur les expériences qui ont été tracées. Ensuite, nous reviendrons aux interventions.

Véronique PAILLER, France Télécom

Je vais vous parler de l'accord égalité qui a été signé au sein de France Télécom, accord négocié par les fonctionnaires et d'autres non fonctionnaires. Chez France Télécom, il y a encore des fonctionnaires, mais comme c'est une entreprise privée, nous travaillons sur du droit privé. C'est le deuxième accord qui est signé chez France Télécom, le premier ayant été signé en 2004 et le deuxième en 2007. La CGT l'a signé en 2007 pour la simple et bonne raison qu'il y a des avancées, des choses qui ont été prises en compte. Le plus important a été une reconnaissance de la part de France Télécom qu'il y avait une différence de salaires entre les femmes et les hommes, aussi bien en droit privé qu'en droit public, c'est-à-dire pour les fonctionnaires, il y avait aussi une différence de salaires entre les femmes et les hommes. L'année dernière, dans le cadre de l'accord salarial, les femmes fonctionnaires ont eu un rattrapage de salaire pour l'année 2007. Ce n'était pas énorme – 60 euros pour l'année –, et d'ailleurs, personne ne l'a remarqué. Je l'ai fait remarquer dans les informations syndicales.

Je voulais parler plus particulièrement de ce que nous pouvons faire avec cet accord dans les entreprises. Je suis fonctionnaire, mais déléguée syndicale quand même, au sein d'une unité qui regroupe beaucoup de femmes, mais nous n'arrivons pas à avoir des chiffres sexués locaux. Nous avons les chiffres sexués sur le territoire de la Bretagne, des Pays de Loire, mais sur les unités, nous n'arrivons pas à avoir les chiffres sexués. Par rapport à l'accord qui a été signé, il est précisé que les délégués syndicaux d'unité seraient reçus par la direction de l'unité, mais aujourd'hui, à ma connaissance, aucune unité n'a provoqué de réunion avec les délégués syndicaux sur ce thème. Je suis, en tant que déléguée syndicale, en train d'essayer de voir, avec mon adjoint, comment je peux faire cela au niveau de mon unité.

Pour faire connaître cet accord, nous sortons un tract mensuel au niveau de mon unité; j'ai écrit un petit article sur l'accord égalité femmes-hommes pour sensibiliser les salariés aux droits qu'ils ont, parce que personne ne les leur fait connaître, même pas la direction.

Mercredi, j'étais en réunion syndicale avec la direction; nous avons parlé de formation et j'ai bien précisé qu'il fallait faire attention aux temps partiels et que si cela engendrait des frais de garde supplémentaires pour les parents, les frais de garde étaient pris en charge par France Télécom pendant les formations. C'est le point important qui a été signé dans cet accord.

Christian PELTAIS, Secrétaire du Comité régional CGT Bretagne

Avant de passer la parole à Séverine, je voudrais préciser que, concernant France Télécom, nous avons, au niveau de la CGT Bretagne, interpellé la direction pour essayer de regarder, au niveau du cadre qui nous anime, à savoir l'étude sur une grande entreprise de la région Bretagne pour suivre l'évolution de l'égalité professionnelle: nous avons été renvoyés dans nos chères études. Au niveau régional, ils n'ont pas voulu que nous allions sur cette question, prétextant que des choses se passaient nationalement. Nous voyons là aussi qu'il y a des freins au sein de la direction et que nous avons quand même du travail à faire.

Séverine BOULAS, Cummins Filtration

Je vais vous parler d'un accord que nous aurions pu éventuellement signer dans notre entreprise. Dans notre entreprise, la direction nous parle plus de mixité que d'égalité; il est important d'expliquer la différence. En effet, dans notre entreprise, nous sommes environ 500 salariés, et il y a 53 % d'hommes et 47 % de femmes. On nous dit qu'il n'y a pas de problème, d'autant qu'il existe des groupes de travail auxquels j'ai participé. Il est vrai que la discussion sur la place de la femme dans l'entreprise est abordée, et la direction nous répond que la femme est respectée, puisqu'il y en a autant que les hommes. Il y a aussi un collectif égalité professionnelle dont je fais partie depuis deux ans. Les NAO, effectivement, abordent aussi la problématique, mais je dirais surtout qu'elles la survolent. En effet, s'il ne faut s'en tenir qu'au rapport de situation comparée fourni par la direction, c'est plutôt léger. C'est pourquoi nous allons rouvrir des négociations spécifiques à l'égalité professionnelle femmes-hommes. Je pense que nous allons d'abord consulter le personnel pour qu'il soit sensibilisé sur le sujet et comprenne notre démarche. Il faut bien lui faire comprendre que la femme doit être reconnue en tant que telle, que ses droits doivent être respectés dans l'entreprise et sur la place publique. Pour l'anecdote, cela peut ne pas être simple, sachant qu'une personne, qui a été directeur d'une autre entreprise et qui est toujours sur le site, nous a clairement dit que les femmes ne pourraient jamais avoir le même salaire que les hommes.

2^{ème} table ronde Au travail, dans la vie, gagnons l'égalité



Bruno Bothua *Transports urbains de Lorient, UD du Morbihan*

Effectivement, les lieux de négociations sont très importants. Le thème du débat de cet après-midi, c'est « au travail, dans la vie, gagnons l'égalité ». Quelle place ont les propositions de la CGT dans notre démarche syndicale ? Je mettrai un point d'interrogation pour mon intervention. Pourquoi ? Parce que si nous gagnons l'égalité dans les entreprises, c'est essentiel, mais cela ne suffirait pas. Je vais prendre quelques exemples.

En 2000, à Auray, une association gérait une crèche avec des subventions municipales, où il y avait 30 enfants. Sur les 30 enfants, il y avait 19 enfants d'Auray, des enfants de Brech, de Saint-Philibert. En 2001, la CGT a lancé le débat de la petite enfance au sein du Conseil du développement. En 2002, a été créé le pôle petite enfance sur Auray, premier pôle du Morbihan : 45 places. Cela devait largement satisfaire les besoins, puisque, avant, nous avions 30 places. Je viens de faire le bilan au Conseil de développement : 45 places de permanents, 147 enfants reçus. À côté, il n'existe rien, aucune structure, sauf une structure associative, « Les petits loups », qui nous a d'ailleurs posé bien des problèmes en 2001, puisqu'elle s'est opposée à la création du pôle petite enfance, parce que le pôle petite enfance n'aurait pas répondu aux horaires atypiques.

Hier, j'avais rendez-vous avec un élu du Pays d'Auray pour parler de la petite enfance et de la place de la CGT que nous allons impulser sur la petite enfance dans la politique territoriale. Il me disait qu'ils avaient trouvé la solution, qu'une société privée allait s'occuper de la petite enfance, que cela ne coûterait pas un centime à la commune et que c'est elle qui allait chercher les locaux. En définitive, cela coûtera 35 % de plus pour faire garder son enfant avec ce système privé.

On va donc demander à la femme qui travaille à temps partiel ou à temps plein de payer 35 % de plus la garde de son enfant pour des services que l'on pourrait offrir autrement. Le budget du Conseil général du Morbihan est de 180 millions, dont 37 % sont liés au social (vieillesse, enfance et solidarité). Il n'y a pas vraiment de dossier qui sort aujourd'hui du Pays d'Auray pour la petite enfance. Si l'on ne règle pas le problème de la petite enfance, comment pourra-t-on régler le problème des inégalités ?

Il y a deux mois, un Conseiller du salarié du Pays d'Auray vient me voir à propos d'une grande surface. Une salariée, qui devait commencer son travail à 5 heures du matin, arrivait souvent en retard. Cette salariée était seule avec deux enfants et habitait à 60 kilomètres, et parfois, en fin de mois, elle n'avait plus d'argent pour mettre de l'essence. Le Conseil du salarié me dit qu'il faut faire quelque chose pour qu'elle ne soit pas licenciée. Nous nous sommes engagés à lui trouver un logement, et nous lui en avons trouvé un sur Auray. En discutant et en réfléchissant avec le patron sur ses horaires de travail, nous nous sommes rendu compte qu'elle pouvait prendre ses horaires de travail entre 10 et 15 heures. Donc, nous lui avons trouvé un logement et nous avons négocié le changement de ses horaires avec son employeur, de façon à ce qu'elle n'ait pas à réveiller ses enfants à 4 heures du matin.

Si la CGT est absente des conseils de développement, si la CGT est absente des endroits où l'on peut discuter de ces problèmes d'inégalités, je ne vois pas comment on pourra répondre aux inégalités.

Concernant le logement, à Auray, il y a 1 356 logements. Il y a seulement 25 ans, il y avait 780 logements, dont 90 % étaient occupés par des familles et 10 % par des familles isolées. Aujourd'hui, 49% des logements sont occupés par des familles monoparentales. On voit donc bien que la société a énormément évolué vers une déstructuration de l'enveloppe familiale et que, dans l'emploi, rien n'est mis en place pour compenser ces difficultés. On parle souvent de crèches d'entreprise. C'est une responsabilité de l'employeur de savoir comment le salarié peut venir travailler, de faire en sorte que le salarié soit bien dans sa tête et ne se demande pas si son enfant s'est bien réveillé pour aller à l'école. Si l'on ne se préoccupe pas de ces développements dans les entreprises, on ira vers des crèches privées qui ne changeront rien à la qualité de vie du salarié (homme ou femme) et de ses enfants.

Nous avons réussi à démontrer qu'il coûtait moins cher de mettre deux lignes de bus travaillant la journée plutôt que d'avoir deux équipes travaillant sur la même ligne avec des horaires décalés. Il faut donc que nous luttons partout. Saisissons-nous des Pays, des Conseils de développement : c'est un lieu essentiel où nous pouvons démontrer que nous avons des propositions, et c'est un lieu où nos revendications auront de la portée, parce que c'est un endroit où les rapports sont écoutés par les décideurs. Si l'on débloque 10 millions de francs pour créer un pôle, l'argent vient du Département et de la CAF. Donc, portons nos revendications, dont très peu nous disent qu'elles sont incohérentes. Saisissons-nous de chaque endroit où nous pouvons avoir un appui social et territorial. Je pense aussi à des commissions départementales de l'artisanat ; ce n'est pas parce que c'est l'artisanat qu'ils n'ont pas de problèmes. Aujourd'hui, 85 % des nouveaux emplois de peintre sont occupés par des femmes (peintres en bâtiment et papiers peints).

Débat dans la salle

Maryse THAËRON, SNCF



Par rapport à ce que nous entendons, je me dis que nous manquons d'un lieu, d'un espace, d'un site qui recense les accords que nous avons sur notre région et au niveau national. Depuis ce matin, j'entends les uns et les autres, et je me dis que nous avons beaucoup à apprendre des uns et des autres, que nous avons surtout beaucoup à prendre dans les accords qui ont été déjà signés. Quand j'entends Véronique, de France Télécom, qui dit que s'il y a des frais de garde supplémentaires engendrés par les formations, c'est pris en charge par France Télécom, et quand on sait que les femmes investissent peu la formation professionnelle parce que cela demande à partir et que cela engendre des coûts supplémentaires, je me dis que nous manquons d'un endroit pour centraliser ce genre d'information. Certes, au niveau confédéral, nous avons un collectif qui bouge beaucoup, mais sur notre région, si, à un moment, nous arrivions à centraliser ces informations, ce serait bien, parce que nous avons beaucoup à apprendre de ce qui est fait par les uns et par les autres.

Je rejoins le camarade qui vient de parler pour dire qu'il faut être partout dans les Pays, dans les territoires, dans les Conseils de développement, parce que nous sommes en lien direct avec les problèmes rencontrés. Hier, à la dernière ligne droite de la Biennale de l'égalité avec le Conseil régional¹⁵, une information plutôt intéressante a été donnée : dans

15 NdR: L'intervenante évoque la dernière réunion de préparation de la Biennale de l'Égalité femmes-hommes, événement organisé par le Conseil régional de Bretagne les 23 et 24 mai 2008 à St Brieuc,

les transports en commun publics en Bretagne, deux usagers sur trois sont des femmes. Cela veut donc dire qu'elles prennent les transports en commun pour venir. Nous savons que les salariés habitent de plus en plus loin de leur lieu de travail, ce qui veut dire que cela crée des problèmes supplémentaires. Concernant la garde d'enfants, nous nous focalisons beaucoup sur les crèches d'entreprise. Est-ce pertinent de vouloir créer une crèche dans l'entreprise ou au travail quand on sait qu'on vit de plus en plus loin de son lieu de travail ? Si nous ne sommes pas dans les conseils de développement, dans les Pays à dire un certain nombre de choses, nous passons à côté de ces questions qui se posent aux femmes.

Françoise LE LOARER, Animatrice du collectif régional CGT Égalité Professionnelle

J'anime le collectif régional Égalité Professionnelle, mais je travaille aussi à France Télécom. Je voulais citer un chiffre qui concerne la pénibilité au travail et ses conséquences. Il y a eu une journée de mobilisation sur cette question le 4 mars, et un chiffre a été cité par Ghislaine Richard, une responsable confédérale sur les questions de l'égalité professionnelle, lors de la conférence de presse qui a été faite lundi : 58 % des cas de TMS (troubles musculo-squelettiques) concernent les femmes. C'est quand même un chiffre assez remarquable, parce qu'on a tendance à penser que la pénibilité concerne plutôt les hommes qui font des travaux physiques. Ce ne sont pas les mêmes métiers, mais il y a plus de pénibilité pour les femmes au travail.

Il y a eu des interventions sur la fonction publique. J'ai entendu ce que disait Marie-France, que des choses se font au niveau national et qu'il faut interpeller les fédérations. Je pense aux centres hospitaliers, parce que, dans un stage sur l'égalité professionnelle que j'ai animé dans les Côtes d'Armor, il y avait des copines du centre hospitalier de Guingamp, qui disaient qu'elles n'avaient ni NAO ni rapport de situation comparée. Nous pourrions peut-être demander aux établissements hospitaliers, mais aussi dans la fonction publique territoriale ou dans les établissements scolaires, d'avoir ces rapports de situation comparée. Après tout, il faut faire bouger les choses dans les deux sens : nous demandons en bas et nous interpellons aussi nos fédérations pour qu'elles portent cela.

Le 15 avril, la confédération et le collectif confédéral Femmes-Mixité organise une journée d'étude sur le thème « évaluation des emplois et égalité salariale entre les femmes et les hommes ». D'ailleurs, une plaquette est à votre disposition et explique le déroulement de la journée et le sens de cette journée de travail. Comme je l'ai dit tout à l'heure pour la pénibilité, souvent, les femmes ne sont pas exactement dans les mêmes métiers que les hommes. Le but de cette journée est de travailler sur l'idée qu'à travail de valeur égale, salaire égal.

Je voulais aussi dire quelque chose sur les collectifs départementaux. Nous n'avons pas beaucoup parlé des résistances que nous pouvons rencontrer en interne à notre organisation. Nous constatons que, pour l'instant, nous avons surtout travaillé dans les entreprises où il y a des copains, des copines qui sont sensibilisés à la question. Je suis sûre qu'il y a beaucoup de secteurs, où nous avons des militants syndicaux, où la CGT est présente, qui rigolent quand nous abordons cette question. Je pense que ce sont les secteurs où les femmes vivent des situations difficiles et où nous n'avons encore rien fait. Nous pourrions peut-être, dans nos collectifs départementaux, essayer de travailler vers les secteurs où, pour l'instant, il ne se passe encore rien et où il y a sûrement beaucoup de choses à faire, et ce sera peut-être encore moins facile que ce que nous avons déjà fait.

où la CGT est présente avec un stand d'information « Au travail, dans la vie, gagnons l'égalité ». Au programme : des séminaires, des rencontres, des forums et un théâtre-forum, des projections de films, des animations et des stands d'informations autour de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour en savoir + : www.bretagne-egalite.fr

Annie GAULTIER-LEFEUVRE, UD CGT 35 et membre du CESR

Je voudrais réagir entre autres sur l'information au niveau des fédérations concernant les négociations sur l'égalité femmes-hommes. Il est vrai que ces négociations se passent au niveau national et qu'il y a peu de descentes d'information vers le local. Cela me semble quelque chose d'assez étonnant ; c'est quand même difficile pour les gens, au niveau local, de faire remonter les informations. Il serait bien que les fédérations songent à demander la participation des locaux, qu'ils travaillent un peu plus sur cette dimension. Peut-être que nous détenons la réponse dans le fait que nos dirigeants syndicaux sont essentiellement des hommes pour un salariat majoritairement féminin. J'enfonce un peu le clou, mais c'est volontaire.

Concernant la possibilité d'un site d'informations, dont parlait Maryse, elle a peut-être oublié que nous avons participé à un travail au niveau régional, entre autres à l'Observatoire régional de l'égalité en Bretagne, qui a, sous l'égide de la Délégation des droits de la femme, intitulé un site qui a été mis en place par GREF, si je ne me trompe, pour mettre en ligne des informations sur l'égalité¹⁶. Je rappelle que la CGT est invitée à alimenter ce site. Ce n'est peut-être pas aussi bien qu'un site qui émanerait directement de chez nous, mais c'est aussi un outil à notre disposition. Il faut quand même savoir qu'aujourd'hui, il est difficile, au niveau local et dans les départements, d'animer des collectifs mixités. Je fais une petite parenthèse pour dire qu'il serait bien de changer le nom de ce collectif et de l'appeler collectif d'égalité. Cela me semblerait plus pertinent, d'autant que nous avons un travail important à faire sur la culture de l'égalité. C'est quand même un gros travail de créer un site syndical ; je ne sais pas si nous avons des informaticiens au niveau de notre instance régionale, départementale, qui pourraient créer ce site qui serait vraiment propre à nos activités syndicales.

Christian PELTAIS, Secrétaire du Comité régional CGT Bretagne

Nous avons un site de la CGT Bretagne ; nous pourrions peut-être voir comment l'alimenter. Au niveau national, il y a une camarade qui est secrétaire général de la fédération de la santé et qui était précédemment secrétaire générale de la fédération des services publics. Je pense donc que le problème n'est pas là. Et à la FAPT (Fédération des activités postales et des télécommunications), c'est aussi une femme qui est secrétaire générale. Je pense que le problème est un peu plus compliqué que cela.

Marie-France BOUTROUE, secteur Europe/International confédéral et membre du collectif CGT Femmes-Mixité

Par rapport à l'observatoire, cela m'a fait tilt tout de suite sur la façon dont on discute de la question des femmes. Avant 1997, il n'y avait pas de statistiques sexuées, et c'est parce que nous avons des statistiques sexuées que nous pouvons voir la différence. Donc, il y a toujours un aspect de communication, de connaissance pour pouvoir agir. Je pense qu'avoir un observatoire dans lequel on jette un certain nombre d'informations permet de nourrir à la fois l'interne et l'externe. Pour ce qui est de l'interne, n'importe qui peut y aller, encore faut-il avoir connaissance de ce qui existe ; et en même temps, l'extérieur peut aller visionner ce que fait la CGT au niveau de la région. C'est important.

¹⁶ NdR : Le portail d'information sur la formation professionnelle et l'emploi du Gref Bretagne (www.gref-bretagne.com) propose un dossier thématique sur l'égalité professionnelle femmes-hommes avec une veille documentaire sur le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une information actualisée sur la problématique, et la mutualisation des initiatives menées dans la région.

Je crois que quand on est dans une organisation syndicale, il n'y a pas que les aspects politiques, il y a aussi l'aspect organisationnel. Si l'on ne s'organise pas, on n'est pas visible. Il me semble donc qu'il y a besoin de s'organiser, c'est-à-dire de savoir où en sont ceux qui ont fait le stage, ce que cela a donné, comment on retourne à la négociation si cela n'a pas été fait, à partir des éléments nationaux, c'est-à-dire là où il y a ou pas de négociations au niveau de la branche. Il me semble que c'est vraiment impératif. Deuxièmement, c'est une question de crédibilité pour nous-mêmes.

Nous sommes allés à la conférence gouvernementale en criant après le patronat parce qu'il ne voulait pas négocier, mais de temps en temps, il faut aussi balayer devant sa porte. Où avons-nous ouvert des négociations et quel est le nombre d'entreprises où la CGT a fait des demandes de négociation ? Donc, c'est bien de dire qu'ils ne veulent pas négocier. Encore faut-il avoir soi-même déposé une demande d'ouverture de négociation. S'ils ne veulent pas, c'est autre chose, mais je pense qu'il y a déjà une démarche volontaire de la part des organisations syndicales de la CGT pour dire qu'on va aller négocier.

Après, on voit comment cela se passe. Pour moi, c'est une question de crédibilité de notre propre activité.

Ensuite, sur les aides à la négociation : il y a ceux qui ont fait le stage, mais je vous engage à regarder encore une fois le rapport de situation comparée qui a véritablement été conçu pour venir en aide aux organisations syndicales et répondre à des besoins patronaux, comme nous en avons discuté au niveau du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle en 1999, parce que nous nous sommes aperçus que, sur le déroulement de carrière des femmes, les absences étaient souvent prises en compte. Donc, cela figure vraiment en bonne place dans le rapport de situation comparée.

Il est vrai qu'il n'est pas simple de lire le rapport de situation comparée, mais il n'y a pas d'autres moyens que de comparer les différentes situations pour avoir un audit des situations vécues dans les entreprises et au niveau des branches pour ensuite déposer un certain nombre de revendications. Et dans la fonction publique, c'est pareil. C'est-à-dire qu'il y a, au niveau national, un rapport de situation, mais vous pensez bien que ce rapport de situation est établi à partir des données locales et régionales. Donc, là encore, il y a des possibilités de pouvoir intervenir.

Ce matin, le copain de la CPAM parlait des différences qu'il existait sur le déroulement de carrière. Il existe, dans la CGT, un outil qui est une méthodologie pour la discrimination syndicale. Cette méthodologie, à un moment donné, fait le point du salarié concerné par rapport à ses collègues de travail qui sont rentrés la même année dans le même secteur d'activité, et quand on suit l'évolution de carrière, on s'aperçoit qu'il y a des différences. Au niveau du collectif femmes de la CGT, nous l'utilisons pour analyser les différences. Encore une fois, ce sont des outils que nous avons à votre disposition, qui sont certainement très méconnus mais qui sont dans nos tiroirs et qui ne demandent qu'à être appliqués.

Pardonnez-moi de vous parler de mixité, mais au niveau du collectif Femmes-Mixité, nous avons à la fois des hommes et des femmes. Ce mot, maintenant, prend une autre couleur, tout simplement parce qu'au niveau européen, on parle beaucoup de discrimination, et l'on oublie le terme d'égalité des droits au niveau de l'égalité hommes-femmes, ou femmes-hommes. Donc, sous couvert de mixité ou de discrimination, tout le monde le met dans le même paquet, et en définitive, on oublie qu'il y a deux parties de l'humanité qui sont composées de femmes et d'hommes et qui doivent être à égalité de droits. Ce n'est pas de la chance, ce sont des droits. Donc, raison de plus pour insister sur l'égalité femmes-hommes et ne pas se laisser engager dans des accords sur la discrimination ou des accords de mixité, parce que cela dilue véritablement l'égalité de droit.

Jean-Yves JEZEQUEL, UL CGT de Brest

Hier, une action importante avait eu lieu, avec une place forte des femmes.

Philippe LE CLINFF, Transports urbains de Lorient, UD du Morbihan

Jacques me demandait pourquoi je participe aujourd'hui à la réunion. En participant à un collectif le 9 janvier 2008, nous nous sommes posé des questions, parce que dans les transports urbains, la question ne se posait pas au niveau des femmes conductrices, qui ont le même salaire que les conducteurs. Pour nous, l'égalité s'arrêtait au salaire, nous ne voyions pas plus loin que le bout de notre nez. Suite à cela, nous avons demandé le rapport de situation comparée au niveau de l'entreprise. C'est un document très succinct, incomplet, mais nous nous sommes aperçus qu'en dehors de la conduite, il y avait aussi les autres métiers, à savoir les hôtesses d'accueil, les secrétaires.

Nous nous sommes aperçus que certaines avaient plus de 30 ans d'ancienneté et avaient un coefficient plus faible, bien que mieux formées, que certains qui ne sont rentrés que depuis 5 ans. Nous nous sommes également posé la question de la formation.

Ce matin, j'ai même noté la commission de l'égalité professionnelle. Nous allons donc mettre cela en place ; nous allons demander, à la prochaine réunion du comité d'entreprise, de créer la commission de l'égalité professionnelle et de lancer le débat là-dessus. Je trouve vraiment intéressant de venir débattre comme cela.

Donc, cela a démarré. Sincèrement, nous pensions être en dehors de tout cela.

Au niveau des transports urbains, la féminisation augmente - chez nous, il y a 52 conductrices pour 178 conducteurs -, mais nous avons du mal à les faire venir au sein du syndicat. La question est de savoir si, au niveau du syndicat, nous faisons le nécessaire pour qu'elles puissent venir. Par contre, suite à la réunion à Paris, nous avons demandé à la direction de se renseigner au niveau de la municipalité pour créer une crèche. Nous ne voulons pas que l'entreprise finance la crèche, car elle doit seulement y participer financièrement, peut-être à hauteur de 1 ou 2 %. Nous demandons à ce que la collectivité, dans le secteur où nous travaillons, puisse créer une crèche.

Le fait de participer à de tels débats est intéressant, car on croit tout connaître, et ce n'est pas le cas. Merci.

Jean-Pierre BOTHEREL, Lyonnaise des Eaux de Guingamp

Nous apprenons aujourd'hui l'existence d'accords de branche, mais nous ne savons pas si cela existe chez Suez. Et comment trouver, dans l'outil CGT, la méthodologie de la discrimination syndicale ?

Nous avons perdu un gros contrat et nous sommes inquiets car il concerne 280 personnes sur 550 chez Suez. Je pars en congrès lundi à Cholet, et je vais rencontrer le collègue de chez Suez.

Je suis d'accord avec le transport sur la question de trouver des adhérentes à la CGT.

Marie-France BOUTROUE, secteur Europe/International confédéral et membre du collectif CGT Femmes-Mixité

Au niveau du groupe Suez, c'est compliqué car il y a plusieurs fédérations dans le groupe. Concernant l'accord, j'ai demandé ce qui serait fait maintenant que l'a CGT avait signé au niveau européen, si les syndicats étaient au courant. La question est donc de savoir comment passe l'information. En tant qu'organisation syndicale, quand nous avons l'information, il faut aller voir ceux qui ont signé les accords; c'est aussi notre responsabilité de faire cela. Nous pouvons ne pas être contents parce qu'ils ont signé un accord, mais après, que faisons-nous nous-mêmes quant à la mise en place de cet accord? Si vous avez besoin d'aide, vous pouvez m'interroger; je pourrai vous aider sur cette question parce que je suis aussi le groupe Suez.

Marie-Pierre TAHMED, infirmière au Centre hospitalier Universitaire de Brest

Concernant la situation comparée avec les femmes, nous l'avons sous un autre nom au niveau des hôpitaux. Il y a des petites différences, mais cela s'appelle le bilan social; on trouve des points communs. Il y a beaucoup d'indications au niveau du bilan social, et c'est obligatoire tous les ans. Donc, nous pouvons quand même avoir des indications que nous pouvons travailler. Je suis étonnée qu'à Guingamp, ils disent ne pas avoir d'informations. Dans le bilan social, il y a énormément de choses que l'on retrouve dans la situation comparée.¹⁷

Josiane GOURMELON, CPAM de Brest

Je voudrais intervenir suite à l'intervention de Jean-Yves sur les femmes retraitées et le temps partiel. On parle beaucoup de temps partiel imposé et de temps partiel choisi chez les femmes. Nous nous battons pour que les personnes puissent avoir un temps partiel choisi, mais le problème, c'est que ces femmes, quand elles arrivent, ont une retraite à temps partiel calculée sur les 25 meilleures années. Je trouve donc que le calcul de la retraite devrait être différent.

Marie-France BOUTROUE, secteur Europe/International confédéral et membre du collectif CGT Femmes-Mixité

Il y a maintenant de plus en plus de temps partiel, et tout ce qui concerne le service à domicile se retrouve aussi à temps partiel. Plus cela va aller, plus nous allons avoir une population vieillissante, et quasiment naturellement, ce sont les femmes qui vont quitter leur travail ou prendre un travail à temps partiel pour aider les populations vieillissantes. Dans la rémunération, il y a un plafond de la Sécurité Sociale: si l'on n'a pas eu un certain montant de salaire suffisant, on a cotisé, mais ces années-là ne sont pas validées. Il faut donc faire extrêmement attention, et c'est pour cela que nous réclamons l'égalité des salaires, parce que cela permettra aussi d'élever le niveau de rémunération validé pour l'ensemble de la retraite.

¹⁷ NdR: Le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (RSC) est distinct du bilan social. Si ces deux outils doivent être produits tous les ans et comportent des indicateurs communs, le RSC intègre d'autres indicateurs sexués (entre autres: données précises sur les temps partiels et leur nature, données sur le congé paternité, données sur les formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle) permettant:

- de mieux apprécier, pour les différentes catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des hommes et des femmes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération,
- de réaliser un bilan des mesures prises pendant l'année écoulée pour favoriser l'égalité professionnelle,
- de définir des objectifs pour l'année à venir.

Enseignements de la journée Quelques axes pour poursuivre nos engagements



Christian PELTAIS, Secrétaire du Comité Régional CGT Bretagne

Je suis vraiment content. J'ai vraiment l'impression qu'en deux ans, nous avons avancé. Il y a deux ans, je n'étais pas sensibilisé, comme aujourd'hui à cette question. Je suis de la même entreprise que Maryse. Maryse, ne le prends pas mal, mais je n'étais pas loin de ce que disait ton RH au début. Nous laissons assez facilement ces questions aux femmes. Nous l'avons vu davantage cette semaine avec un camarade, qui est secrétaire d'une union locale et qui travaille dans l'agroalimentaire et que je ne nommerai pas, pour regarder comment on avançait dans son entreprise. Il m'a dit que chez eux, il n'y avait pas de problème mais qu'une camarade de son entreprise viendrait au colloque car il avait autre chose à faire. Donc, il y a encore des choses à travailler, mais nous avons considérablement avancé.

Je crois que nous pouvons dire ce soir que les avancées sont incontestables. Elles le sont en matière de prise en compte de cette question au niveau de la CGT, mais elles le sont aussi pour les femmes de manière générale, puisque Françoise nous rappelait en introduction que le nombre de femmes qui travaillent a plus que doublé en l'espace de 50 ans, puisque nous sommes passés de 6 millions à 12,5 millions de femmes qui travaillent. Le pourcentage de femmes dans les entreprises est sensiblement du même niveau que les hommes; par contre, les femmes sont encore majoritairement au chômage. Il y a environ 28 % de femmes syndiquées à la CGT, ce qui montre la marge de manœuvre que nous avons sur la question de la syndicalisation.

2008 est l'année des élections prud'homales. Je pense que, sur la région, nous pouvons peut-être franchir un pas important sur la prise en compte des besoins des femmes dans cette période électorale. Je vous reprecise que nous ne sommes pas la première organisation syndicale dans la région, puisque la CFDT a plus de 10 points d'avance sur la CGT au niveau des élections prud'homales.

Quinze fédérations sont présentes aujourd'hui au travers de leur syndicat. Marie-France a dit qu'il n'y avait pas moins de six accords signés dans les branches, mais il y en a sûrement d'autres. Dans ce cadre, nous allons pousser le travail sur la région pour faire exprimer les besoins. Nous sommes en train de regarder, avec Émergences, comment nous allons aider les syndicats de cheminots sur la région pour pouvoir faire estimer les besoins des cheminots en matière d'égalité professionnelle. Je vous propose que nous fassions travailler le Collectif Régional à partir de l'outil qui va être mis à la disposition des cheminots au travers de l'étude que nous allons faire avec Émergences chez les cheminots, et que nous fassions de cet outil un outil régional pour l'ensemble des syndicats qui voudront bien s'approprier cette question. Il ne s'agit pas de faire en sorte que tous les syndicats travaillent sur les mêmes choses au même moment sur la région. Mais il s'agit de mettre à disposition des syndicats, sur la Bretagne, un outil pour qu'un maximum de salariés (femmes et hommes) puissent remonter leurs préoccupations sur les questions d'égalité professionnelle, qui font partie des troisièmes préoccupations des salariés. Quand on a un secrétaire de syndicat ou un secrétaire d'union locale qui dit que ce n'est pas la priorité, alors que nous savons qu'il y a des attentes fortes en la matière, la question est de savoir comment, dans les syndicats, nous pouvons faire exprimer partout les besoins sur les questions d'égalité professionnelle. Nous allons regarder, avec le collectif, comment travailler là-dessus.

Deuxième proposition : puisque nous voulons faire de 2008 une année où la CGT soit lisible dans ce qu'elle porte, ne pourrions-nous pas décentraliser les initiatives en matière de formation, de sensibilisation, que nous avons pu prendre au niveau des départements, sur les territoires, et pourquoi pas sur les territoires de l'union locale qui sont des lieux de vie de la CGT ? Comment est-ce qu'à partir des outils que vous avez à votre disposition, vous essayez d'amener ces questions en débat dans les territoires ? Il faut porter ces questions dans l'entreprise, mais nous voyons qu'il y a besoin d'amener ces questions sur les territoires, parce que ce sont bien des questions de qualité de vie, avec tout ce que cela suppose, y compris des réponses qui sont quelquefois à trouver au-delà de l'entreprise. Je pense notamment à la question des crèches, la garde d'enfants, où nous risquons d'avoir des remises en cause de la garde des enfants de deux ans dans les crèches. Nous parlons d'avancées, mais il y a aussi des reculs par rapport à l'IVG. Ne pourrions-nous pas essayer d'avoir des initiatives sur les lieux de vie dans les unions locales ? Comme cela a été dit, certains vont appeler ce débat dans la profession parce qu'ils ont été sensibilisés. Mais n'avons-nous pas à faire sortir cela de l'entreprise ?

Nous avons dit qu'il y a besoin de connaissances, d'outils. Nous allons travailler unitairement et avec les services de l'État sur la situation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en Bretagne. Une première rencontre est prévue le 25 mars. Notre objectif s'inscrit dans ce que nous avons porté dans le cadre de la conférence sur l'égalité : avoir un véritable état des lieux à tous les niveaux sur l'égalité professionnelle.

La conférence tripartite sur l'égalité professionnelle s'est engagée à faire un point d'étape en septembre 2008. Je vous propose que nous ayons un rendez-vous d'étape sur la région avant cette date, pour que nous puissions aussi valoriser ce que nous avons voulu faire avancer et pour pointer les blocages. Pour pointer les blocages, nous ne pouvons pas en rester au discours ; il faut concrètement rentrer dans les mises en œuvre. Je vous invite tous à ce que, dans un maximum d'entreprises, nous demandions l'ouverture de négociations dans le cadre des NAO sur les questions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette conférence sera aussi l'occasion de faire remonter les blocages, sachant que, sur la région, nous allons avoir un moment de rendez-vous intéressant dans le cadre de la Biennale de l'égalité organisée par le Conseil régional les 23 et 24 mai prochains. Vous avez vu que le Conseil régional faisait partie des collectivités territoriales qui portaient fortement la question de l'égalité professionnelle, notamment au travers d'une charte qui engage les entreprises à respecter un certain nombre de critères par rapport aux fonds dont elles bénéficient du Conseil régional, mais pas uniquement, puisqu'il y a eu un travail de sensibilisation. Je vous propose aussi que nous fassions de la préparation de la Biennale - puisqu'un certain nombre de camarades vont intervenir et exprimer les revendications de la CGT dans le cadre de cette Biennale - un moment fort pour faire un point d'étape sur ce qui va continuer à bouger après les échanges d'aujourd'hui.

Les échanges d'aujourd'hui ont été enregistrés. J'ai bien entendu qu'il y avait besoin de partager, de valoriser ce que nous faisons. Je pense que nous sommes en capacité, à partir d'aujourd'hui, au travers de ce que nous avons entendu, de sortir une expression qui pourrait être une expression de masse, que vous pourriez utiliser dans vos entreprises. Pour valoriser ce qui bouge sur les questions de l'égalité, si nous faisons circuler le journal de la CGT dans les entreprises, nous pourrions déjà valoriser ce que nous faisons bouger, y compris sur les questions de l'égalité professionnelle. En reprenant vos interventions, nous pourrions avoir un journal qui met en avant ce qui bouge sur ces questions au niveau régional.

Nous serons amenés à nous revoir, puisque le dossier que nous travaillons avec le soutien du Fonds social européen (le FSE), nous prolonge jusqu'à fin mai 2008. Il y aura donc un travail qui sera prolongé chez les cheminots, vous allez aussi continuer à travailler ce dossier dans vos entreprises ; et il faudra que nous fassions un véritable bilan de ce que nous avons réalisé entre le 1^{er} juin 2007 et fin mai 2008. Là aussi, le Collectif Régional va être appelé à se réunir. Nous proposons, avec l'accord de Françoise, de réunir l'ensemble des collectifs de la région en mai pour faire le bilan sur tout ce qui a été réalisé, voir comment prolonger les décisions et faire que, d'ici les prochaines élections prud'homales, notamment sur cette question de l'égalité professionnelle, la CGT soit à l'offensive avec l'objectif d'avancer y compris sur la syndicalisation des femmes à un autre niveau. Les supports que nous pourrions sortir à partir de maintenant, tournés vers les salariés, devront comporter un bulletin d'adhésion, et il serait intéressant que nous puissions mesurer, tout au long des mois qui vont suivre, comment la CGT avance sur la syndicalisation en direction des femmes. Cela pourrait être intéressant de voir si la CGT est en capacité de syndiquer les femmes en plus grand nombre.

Je voulais également faire le lien avec notre proposition de nouveau statut de travail salarié. Je souhaitais vous parler d'une formation qui est organisée les 28, 29 et 30 avril avec l'Institut du Travail à Rennes sur la sécurisation des parcours professionnels. Je vous invite à vous rapprocher de vos UL ou UD pour assurer la réussite de ce stage. Merci.

