



EGALITE PROFESSIONNELLE EGALITE PARENTALE LA CFE-CGC S'ENGAGE

Différentes lois se sont succédées en matière d'égalité professionnelle, la loi Roudy de 1983, la loi Génisson de 2001, celle de 2006 sur l'égalité salariale mais le bilan est plutôt en demi-teinte.

Les écarts de situation professionnelle et de carrière restent importants et la place des femmes dans l'encadrement et dans les instances de direction des entreprises est insuffisante.

Une nouvelle loi basée sur le rapport « Brigitte Grésy », inspectrice générale des affaires sociales, chargée de mission sur l'égalité salariale et professionnelle, sera présentée au Parlement prochainement; elle s'appuie sur 10 leviers :

- Le recrutement
- La formation
- L'évolution des carrières
- Les postes à responsabilité
- La rémunération
- L'organisation et aménagement des temps de travail
- Le temps partiel
- Les conditions de travail
- L'articulation vie professionnelle et vie privée
- La communication et sensibilisation à la mixité

Ces leviers servent de base au nouvel accord triennal 2010-2013 en cours de négociation avec la Direction et les partenaires sociaux.

Il faut que les hommes et les femmes se voient offrir, de l'école jusqu'à la fin de leur vie professionnelle, les mêmes opportunités d'accès à la formation et aux carrières.



N°3
mars 2010

Au delà même de la sphère professionnelle, les réflexions conduites sur les relations hommes-femmes s'inscrivent, pour la **CFE-CGC**, dans une vision globale de la société.

Ils ont chacun leur place, pour une meilleure harmonisation, entre vie familiale et vie professionnelle.

L'entreprise doit comprendre qu'il est important de donner aux salariés la possibilité de concilier les exigences du travail et celles de leur vie personnelle. Enfin, il est urgent de remettre en question le management par le présentisme, qui se traduit par des plages horaires de travail qui sont toujours préjudiciables aux femmes: **dans les pays anglo-saxons, travailler sur une amplitude de 13h est considéré comme une incompétence en matière d'organisation personnelle !**

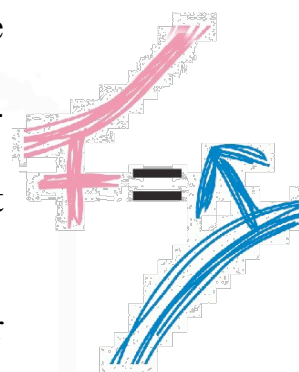
Mais les mentalités n'évoluent pas au rythme des lois !

La CFE-CGC milite pour une meilleure adéquation entre vie professionnelle et vie privée.

On demande la mise en place d'horaires individualisés pour une meilleure organisation du travail.

En cas de mobilité géographique, les mesures d'accompagnement doivent être à la hauteur de l'effort consenti par le salarié et sa famille.

Faciliter l'accès au congé parental d'éducation s'avère nécessaire autant pour les pères que pour les mères. Les freins dans ce domaine doivent être levés.



Rappelons que la CFE-CGC a créé et mis en place le congé de paternité afin que nous portions un autre regard sur le congé parental.

La condition des femmes qui ont eu des interruptions de carrière pour maternité et congé parental doit être examinée particulièrement afin que celles-ci ne soient pas pénalisées dans leur évolution au sein de l'entreprise.

Il est prévu une période de professionnalisation après un congé maternité, parental ou d'adoption mais cette période n'est souvent pas respectée.

La salariée doit impérativement avoir un entretien professionnel à son retour de maternité afin de faire le point sur sa situation.

La formation est un maillon essentiel pour le maintien dans l'emploi.

Il faut prévoir, si nécessaire, une formation qualifiante pour les femmes qui sont restées sur le bord de la route.

Pour la CFE-CGC, il est capital que les responsables de service, les managers de proximité adhèrent à ces principes afin que le nouvel accord sur l'égalité salariale et professionnelle 2010-2013 ait des chances d'être appliqué.