

## **Intervention Poitiers 22/08 /2012**

**FETE** : femmes égalité emploi, coopérative de 30 associés, vingt ans d'expérience, travaille à faire avancer l'égalité professionnelle, de l'école à l'entreprise, un volet très actuel de notre action concerne les syndicats. Siège à Dijon

**Contexte** : réalisation d'une enquête en Bourgogne auprès de sections syndicales d'entreprise (tous syndicats ), prise de conscience des besoins d'information, d'aide, d'accompagnement

### **Projet sur 4 régions ,**

réponse aux besoins constatés et opportunité de la loi portant réforme de retraites, dont la portée a été très amoindrie par un décret puis une circulaire , mais qui a réactivé l'intérêt des syndicats et les obligations des entreprises.

Syndicats démunis lors des négociations obligatoires, difficulté parce que la déconstruction des inégalités s'avère complexe, il ne suffit pas de la décréter

40 sections ou intersyndicales, 10 par région , dans 40 entreprises de janvier 2012 à decembre2013, régions concernées : Bourgogne, Franche Comté, Auvergne, Champagne Ardennes

#### **▯ Objectif**

- Proposer un accompagnement pour obtenir un rapport de situation comparé conforme puis
- Mettre des outils à disposition
- Transférer des compétences
- Eviter un plan d'action unilatéral et négocier des propositions d'accord qui soient de réelles avancées ex
- Tirer des conclusions et produire des conseils et des études de cas en fonction des situations rencontrées ( taille, secteur, climat social, activité syndicale, motivation de la direction, situation économique ..)

### **Les premières réalisations :**

**Secteurs concernés** : santé, agroalimentaire, transports, commerce, pharmacie, métallurgie, énergie, menuiserie, agriculture, bancaire, télécommunication, plasturgie, formation, emballage, chimie

**Entreprises** de 60 à 800 salariés, un ou plusieurs sites, parfois siège national

**Organisations syndicales** , motivation repose plutôt sur des individus que sur les appartenances

### **Les constats :**

### **Des difficultés**

- Loi peu connue, peu appliquée
- Volonté des entreprises de faire les choses de façon formelle et expéditive, sans grand respect pour la procédure ( diagnostic d'abord) , on propose un plan d'action sans proposer d'accord
- Pas de Rsc et problème de méthode pour le faire
- Prédilection pour les solutions qui n'engagent pas directement l'entreprise
- Loi dévoyée légalement, on peut faire un accord sans toucher à l'égalité salariale
- On préfère les cas individuels au collectif
- Difficulté de cerner objectivement les causes des inégalités notamment salariale( les métiers techniques, les conditions de travail, le passé de l'entreprise )
- Prise de conscience des enjeux ,remise en cause des pratiques de l'entreprise
- Idéologie paternaliste : aider les femmes, qui sont aussi des mères et des épouses, qui n'ont pas toutes capacités requises
- La crise impose d'autres priorités

### **Des avancées**

- La montée en compétences des syndicats, voire des directions
- Consensus possible, travail conjoint directions/syndicats, l'action met du lien
- Démarche de réflexion qui peut faire avancer les choses même modestement
- Rsc amène une réflexion générale sur la situation du personnel dans l'entreprise et sur le management, sur les idées reçues
- Les financeurs apportent leur soutien y compris sur des questions techniques
- Dans une période où les avancées sociales sont en stand-by, voire en recul, l'égalité professionnelle apparaît comme un axe de progrès social possible

### **Les politiques ?**

Nous sommes en août 2012, les délais annoncés de mise en conformité des entreprises sont dépassés **Que se passe-t-il maintenant ?** si on attend, la dynamique enclenchée va retomber

Les arguments législatifs que nous pouvions déployer jusqu'à présent perdent de leur crédibilité, certains accords que nous accompagnons seront signés en fin d'année. Quels arguments coercitifs pouvons-nous avancer maintenant, pour convaincre les organisations syndicales et les directions de commencer une négociation **L'annonce de la réécriture d'un décret pour 2013 est positive certes, mais pourquoi attendre et laisser un « vide » de durée indéterminée.**

Enfin les objectifs de réduction des écarts de salaire, mainte fois énoncés, nécessitent que les lois existantes soient réellement appliquées et applicables, sans ambiguïté ( il y en a actuellement ) et sans contournement possible (un rsc unique pour tout)

*Ce projet est soutenu par les Directe des quatre régions concernées, par le Fonds social européen, par trois conseils régionaux et Délégations aux droits des femmes*