



Pour un peu la salle de la Confédération, rue du Rocher à Paris, aurait été trop petite pour accueillir, le 4 mars dernier, la rencontre avec **Brigitte Grésy**, auteure du «Petit traité contre le sexisme ordinaire», signe que ce sujet intéresse aussi bien les femmes que les hommes.

C'est donc avec cet ouvrage que le 4 mars a débuté pour 2010 le cycle des débats, organisés et animés par **Carole Couvert**, secrétaire générale confédérale.

**Carole Couvert** a présenté cette soirée, divisée en trois temps : une présentation par l'auteure de son ouvrage et les raisons qui l'ont poussée à l'écrire. Puis, place à un débat entre l'auteure et **Bernard van Craeynest**, président confédéral et **Marie-Line Brugidou**, déléguée nationale CFE-CGC et responsable du Réseau Équilibre. Le dernier temps, et de loin le plus long, est consacré à un échange avec la salle.

### Pourquoi ce débat ?

« Pourquoi ce livre ? Et pourquoi maintenant ? » s'interroge **Carole Couvert**. « Tout simplement parce que nous sommes à quelques jours du 8 mars, Journée Internationale de la Femme et que nous avons souhaité l'anticiper en organisant un événement dans les locaux de la CFE-CGC ».

Et « pourquoi avoir choisi l'ouvrage de **Brigitte Grésy** ? ». A cette interrogation, la secrétaire générale CFE-CGC répond que **Brigitte Grésy** connaît très bien le sujet car elle a été notamment directrice de cabinet de Nicole Ameline, lorsqu'elle était ministre de l'Égalité professionnelle. Désormais, elle est inspectrice générale des Affaires sociales et est l'au-

teure, du Rapport sur l'égalité professionnelle, remis en juillet dernier à Xavier Darcos, ministre du Travail.

Ce livre est, selon **Carole Couvert**, « un condensé de ce que l'on peut rencontrer dans les entreprises au quotidien, que l'on soit une femme, un homme, quelque soit notre âge... et nous rappelle que l'on peut toutes et tous véhiculer des stéréotypes, ces petites bestioles qui font qu'au quotidien l'égalité professionnelle n'avance pas toujours... ».

### Une tolérance sociale au sexisme ordinaire trop tolérante ?

C'est au tour de **Brigitte Grésy** de présenter son ouvrage et, dans un premier temps, d'exposer ses motivations : « je suis une technocrate, une fonctionnaire qui rédige des rapports. Mais, cette fois-ci, j'ai décidé de changer en racontant des petites histoires, de quitter la démonstration pour rentrer dans l'émotion. L'auteure estime qu'elle avait un « devoir de transmission » vis-à-vis des nouvelles générations, très optimistes mais vite désabusées... car « nous devons régulièrement faire face à une forme de recomposition permanente des résistances, des blocages, qui se fauillent dans tous les non-dits au quotidien ; cette

tolérance sociale au sexisme ordinaire dans notre société française est sans commune mesure avec la tolérance sociale pour l'homophobie et le racisme ».

## Qu'est-ce que le sexisme ordinaire ?

Mais interrogeons-nous : « qu'est-ce que le sexisme ordinaire ? » Selon **Brigitte Grésy**, ce sont « des stéréotypes et des représentations collectives qui se traduisent par des gestes, des regards, des paroles, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent... Ce sont également toutes des généralisations qui font les stéréotypes de ce sexisme ».

Malheureusement, ce sexisme ordinaire est difficile à débusquer. D'ailleurs, l'auteure évoque le formatage rencontré dans les médias, les entreprises, la famille et l'école. Même les femmes utilisent le sexisme ordinaire et se formatent en utilisant les codes de la « majorité dominante ».

Ce sexisme ordinaire représente pour les hommes « une arme contre autrui » ; ce sont la fausse courtoisie, l'obstruction, la condescendance, le dénigrement...

Seulement, « la face cachée de ce sexisme est que c'est une arme qui peut être retournée contre soi-même » et l'auteure parle des « trois disgrâces » que sont l'absence de confiance en soi, le surinvestissement permanent et mal équilibré, et la dévalorisation ou sous-évaluation permanente. **Brigitte Grésy**



De gauche à droite :  
Carole Couvert, Marie-Line Brigidou, Bernard Van Craeynest,  
Brigitte Grésy

a d'ailleurs remarqué que les femmes ne demandent rien pour elles-mêmes : elle ne savent pas demander une promotion, une augmentation de salaire, une mutation... « Elles s'imaginent que leur valeur professionnelle saute aux yeux et sera rétribuée à son juste prix ». Un conseil : « il faut savoir valoriser ses compétences ».

## La notion de temps

Pour **Brigitte Grésy**, « c'est souvent autour de la notion de temps que se forment les stéréotypes. Le temps dans l'entreprise est un temps menteur, dilué... et qui ne prend pas en compte la réalité du travail des femmes ». Autre remarque : « les hommes soustraient aux femmes le temps domestique et le temps parental ! ».

Cela pose deux problèmes. Le premier est que cela crée de la souffrance au travail chez les femmes car elle sont dans « un conflit de légitimité », contrairement aux hommes. « Les femmes naissent légitimes dans la sphère privée tandis que les hommes naissent légitimes dans la sphère publique ». Donc « non, les femmes ne doivent pas se sentir coupables lorsqu'elles pénètrent la sphère publique ! ».

L'autre problème se trouve dans l'évaluation des ressources humaines car « ces schémas mentaux y sont complètement intégrés et font en sorte que les femmes sont évaluées sur des critères masculins. La marche en avant des femmes se fait sur le modèle masculin ». **Brigitte Grésy** prend pour preuve les critères d'excellence, que sont le présentisme au travail, la détection des « haut potentiel » entre 25 et 35 ans, âges durant lesquels les femmes ont leurs enfants...

## Alors que faire ?

### Comment combattre ce sexisme ordinaire ?

Pour **Brigitte Grésy**, cela passe par « la résistance et le combat collectif, mais également la résistance personnelle des femmes ». Cette résistance personnelle est double : c'est un « travail sur le corps et un travail mental, c'est-à-dire être à l'écoute de son ressenti ».

Cette résistance fait appel à une double logique : la logique de l'affrontement, qui se traduit par « l'évitement, la rupture ou la riposte, la répartie » et la logique de la confrontation, préférée par l'auteure.

Les techniques de confrontation sont de l'ordre de trois : « le recadrage, sans agressivité, en utilisant le « je » et non le « tu », « l'humour, mais gentil » et « la ruse, sans être dans l'hypocrisie ; ce peut être le compliment, la négociation... ».

Pour clore son propos, l'auteure souhaite préciser que « ce livre ne rend pas les femmes victimes, bien au contraire, les femmes sont actrices de leur destin. Et que ce n'est pas un livre de guerre des sexes, mais plutôt un livre d'invitation à la parole des hommes ». **Brigitte Grésy** fait ensuite référence à son site Internet : [www.sexismeordinaire.com](http://www.sexismeordinaire.com), sur lequel elle recueille témoignages, expériences, histoires...

Enfin, pour conclure sa présentation, **Brigitte Grésy** regrette que ce phénomène de sexisme ordinaire soit trop méconnu : des études doivent être réalisées, notamment par la Dares, des cabinets privés... sur les méfaits de ce sexisme sur la santé des salariés.

## Les hommes aussi sont confrontés à des stéréotypes

Remarque de **Carole Couvert** : « les hommes sont aussi confrontés à des stéréotypes masculins ». Elle prend l'exemple du congé paternité, négocié et obtenu par la CFE-CGC. « Lorsque les hommes le demandent, ils se trouvent confrontés aux mêmes stéréotypes que les femmes, à savoir que durant cette période d'absence, ils ne sont pas investis dans leur travail, que c'est le début d'absences à venir... ».

Puis deux commentaires de la part de **Carole Couvert** : l'une sur la réflexion à mener sur les structures d'accueil des enfants afin de répondre à la demande et l'autre sur le retour au foyer des Américaines. « Les Françaises aspireront-elles également à devenir mères au foyer dans les années à venir ? ».

**Brigitte Grésy** fait remarquer qu'actuellement on assiste effectivement au « syndrome du retour au foyer des femmes, notamment des femmes cadres, qui veulent faire une parenthèse de quelques années dans leur vie professionnelle ».

**Marie-Line Brugidou**, responsable du Réseau Équilibre, qui s'est d'ailleurs réuni ce 4 mars, estime qu'il existe un stéréotype lié au temps partiel ; il devient subi et non choisi et « les femmes culpabilisent souvent », sans oublier les effets de ce temps partiel sur leur retraite, plus basse, leur évolution professionnelle...

**Brigitte Grésy** approuve les propos de **Marie-Line Brugidou** ; selon elle, « le temps partiel est appelé temps partiel ». Ce temps partiel est trop souvent « vilipendé par les hommes » et pourtant, il faut savoir que les femmes, même à 80 % exercent un temps de travail équivalent à 100 %, et cela est dû à cette « fameuse culpabilité ».

## Et que dire du « délit de maternité ! »

« Ces absences sont vilipendées par tous, les hommes et souvent les femmes, qui pointent tout particulièrement trois causes de désertion féminine du paradis laborieux : les congés de maternité, l'heure du départ le soir et le temps partiel. Tels sont les trois faux maux de la main-d'œuvre féminine ». Selon l'auteure, « cette chasse aux sorcières, coupables de délit de maternité, est dangereuse pour la société et inutile pour l'organisation du travail ».

La solution est de « déconnecter la compétence à la non-parentalité » ; « cette notion à la parentalité doit être intégrée dans les entreprises ». Pour l'auteure, les femmes sont victimes d'injustice car elles portent toute cette parentalité et sont donc pénalisées (retraite, salaire, temps partiel...) : « il faut que ça change ! ». « L'équation dans l'entreprise doit devenir ; parentalité égale compétences et organisation du temps de travail différente ; les femmes travaillent plus rapidement que les hommes, donc ont une meilleure productivité ! ».

## Dans l'enseignement aussi de nombreux stéréotypes sont véhiculés

**Bernard Van Craeynest** remercie **Brigitte Grésy** d'avoir accepté « notre invitation » et estime que « ces échanges enrichissent notre réflexion ».

Pour le président confédéral, en matière d'égalité homme femme, « on peut constater une évolution sensible ces dernières décennies, mais il reste encore beaucoup à faire, notamment dans l'enseignement ». En effet, l'enseignement est un « métier très féminisé, et pourtant de nombreux stéréotypes y sont véhiculés ».

Pour **Bernard Van Craeynest**, dans le monde du travail, « on doit faire face à un problème de réflexion sur l'organisation du travail et les relations interpro-

fessionnelles ; c'est un phénomène de ségrégation, comme celui rencontré par les syndicalistes ».

## Les garçons en bleu et les filles en rose

**Brigitte Grésy** rappelle qu'en effet les « stéréotypes se forgent à l'école et à la maison » et prend l'exemple des devoirs, qui sont surveillés par les femmes ; « la connaissance passe donc par les femmes ». Alors pourquoi tant de stéréotypes ? Selon l'auteure, « ces stéréotypes sont souvent partagés par les femmes ; c'est ce que l'on appelle les préjugés ! Le formatage des stéréotypes est nourri par les femmes, les mères et les maîtresses d'école ». Exemple : les garçons sont habillés en bleu et les filles en rose... C'est pour cette raison, « qu'une femme dans une organisation n'est pas une garantie de lutte contre les stéréotypes, au contraire ! ».

## La femme n'est pas une catégorie

**Brigitte Grésy** tient à rappeler que « la femme n'est pas une catégorie, comme les seniors, les handicapés... Il ne faut donc pas avoir une démarche quantitative, de quotas. De toute façon, l'inégalité c'est l'enfant, qui est le coeur du problème ; pourtant, un congé maternité c'est prévisible ! ». L'auteure est donc d'accord avec **Bernard Van Craeynest** lorsqu'il évoque le problème d'organisation du travail.

## C'est une question de volonté

Pour **Marie-Line Brugidou**, « dans l'entreprise, l'égalité professionnelle ne peut réussir sans la volonté des femmes, des hommes, des DRH, du patronat et des syndicalistes... ». D'ailleurs, **Carole Couvert** poursuit l'intervention de **Marie-Line Brugidou** en rappelant qu'il n'existe plus de ministère de l'Égalité professionnelle, comme au temps de Nicole Ameline. Par conséquent, pour la secrétaire générale confédérale, « créer un ministère à part entière serait un premier signal fort du gouvernement. Le deuxième signal pourrait être les sanctions financières prévues en 2005 et qui doivent rentrer en vigueur cette année... ».

Justement, **Brigitte Grésy** évoque le projet de loi qui sera débattu en automne ; Xavier Darcos, ministre du Travail, souhaite d'ailleurs que certaines des

propositions de son rapport soient reprises dans ce projet de loi et mises en application comme, par exemple, la simplification du code du travail, la sensibilisation, la sanction financière... L'objectif est de « construire un suivi de l'égalité professionnelle en France ».

## La maternité n'est pas une maladie

C'est au tour de la salle de s'exprimer sur ce sexisme ordinaire. Anecdote : c'est un homme qui prend en premier la parole ! Pour **William Geib**, délégué syndical CFE-CGC de BNP-Paribas, « le temps non travaillé par les femmes peut provoquer une gêne dans une économie libérale, de marché car l'entreprise a un compte d'exploitation, un budget à sortir ! Une personne absente, c'est une perte de temps, et ce salarié peut être mis à part. Mais, cela ne concerne pas seulement les femmes, les hommes aussi ». Après ce commentaire, **William Geib** pose une question car chez BNP-Paribas, il existe des accords, des outils pour lutter contre les discriminations, seulement ils ne sont pas utilisés par les managers donc « comment mettre en œuvre ces outils dans l'entreprise ? ».

**Brigitte Grésy** rebondit aux propos de ce délégué syndical car elle n'est pas d'accord lorsqu'il explique que les femmes sont absentes : « la maternité ne doit pas être assimilée à une absence, une perte de temps ; ce n'est pas une maladie ! Surtout qu'il ne faut pas oublier que même les femmes sans enfant sont discriminées, et pourtant elles sont présentes dans l'entreprise ! ». Par contre, tout comme **William Geib**, elle ne trouve pas cela normal que des outils existant ne soient pas appliqués.

Bien sûr, il y a cette question de la maternité et de la garde des enfants, mais, pour **Carole Couvert**, se posera également la question de la garde des parents, et ce dû à l'allongement de la durée de vie ; « de nouveaux choix devront encore être faits, notamment par les femmes... ».

## Plus de lobbying

« Il n'y a pas que dans les entreprises que l'on trouve ce sexisme ordinaire, mais aussi dans les

syndicats » rappelle **Élisabeth Fribourg**, déléguée syndicale CFE-CGC ; « les femmes doivent plus investir les organisations syndicales ». Par ailleurs, dans son entreprise, la Caisse des Dépôts et Consignations, il n'y a aucune femme dans le « haut management ». Sa solution : « les femmes doivent moins travailler et faire plus de lobbying, comme les hommes ».

Pour rebondir sur « l'investissement des femmes dans les organisations syndicales », **Marie-Line Brugidou** rappelle que la CFE-CGC a travaillé l'an dernier avec l'État, le patronat et les partenaires sociaux sur les rapports de situation comparée, sans oublier tous les outils mis à la disposition des délégués syndicaux, via le web, et proposés par le Réseau Équilibre, l'ORSE...

Toujours dans le registre des stéréotypes, **Claude Bailly** réagit aux propos de **Brigitte Grésy** et estime que les « hommes aussi sont victimes de stéréotypes, comme le temps partiel pour un homme, le congé paternité... ».

**Réseau équilibre** CFE-CGC Le + syndical

## L'égalité professionnelle et la conciliation des temps de vie

Créé en juin 2004, le Réseau Équilibre a pour objectif d'être un laboratoire d'idées sur deux champs étroitement liés :

Notre ambition :

Concilier la réussite professionnelle et la vie personnelle

L'égalité professionnelle sera une réalité à trois conditions :

- une réelle volonté des employeurs ;
- la mise en place d'un dialogue et d'une communication permanente afin de faire évoluer les mentalités ;
- la mise en place d'une politique d'entreprise favorisant la conciliation des temps de vie.

www.cfecgc.org/réseau-équilibre

juillet 2008

Pour lire l'intégralité du document : [www.cfecgc.org/e\\_upload/pdf/depliantre11juillet08.pdf](http://www.cfecgc.org/e_upload/pdf/depliantre11juillet08.pdf) et retrouver les autres thématiques abordées par le Réseau Équilibre sur le site confédéral

**ORSE** Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises

parentalité | enjeux | performance | dialogue social | contacts | actualité

### Le premier portail recensant les pratiques d'égalité professionnelle dans les entreprises.

**Pratiques des entreprises**  
Sont mises en ligne les pratiques des entreprises à partir de fiches rédigées par les entreprises sur la base d'un modèle préétabli.  
> En savoir plus

**Enjeux d'égalité**  
Les différents enjeux en matière d'égalité ont été classés de manière thématique en faisant ressortir les innovations contenues dans les pratiques des entreprises et les accords qu'elles ont conclus.  
> En savoir plus

**Egalité et performance**  
Sont mises en valeur dans cette rubrique les différentes études françaises et étrangères qui traitent de l'influence de la présence des femmes dans les entreprises sur leur performance. Il s'agit de mettre en avant l'argumentation économique "business case" à l'appui des politiques d'égalité professionnelle dans les entreprises.  
> En savoir plus

**Egalité et dialogue social**  
Une démarche d'égalité professionnelle en entreprise nécessite d'impliquer les partenaires sociaux dans sa mise en œuvre. Cette rubrique présente les différents accords conclus sur le sujet aux différents niveaux (national, professionnel et entreprise) ainsi que les acteurs initiés par les organisations professionnelles et syndicales pour former et accompagner leurs membres et militants.  
> En savoir plus

Partenaire soutenant le projet

plan du site

[www.egaliteprofessionnelle.org](http://www.egaliteprofessionnelle.org)

« Bien sûr, les hommes souffrent aussi de déni sociétal » lui répond **Brigitte Grésy** ; « les hommes veulent aussi profiter de leur vie familiale ».

## Les femmes doivent devenir des syndicalistes militantes

A ensuite témoigné un délégué syndical heureux : **Stéphane Chérigie**, car il a participé à sa première réunion du Réseau Équilibre et était « entouré de nombreuses femmes syndicalistes ! ». Pour lui, « il faut attirer plus de femmes dans les organisations syndicales car malheureusement, il y a peu de syndicalistes femmes dans son entreprise, RTE. Ce n'est pas forcément facile pour une femme de se lancer dans le militantisme ». Pour **Brigitte Grésy**, « c'est une question de gestion du temps, de partage des tâches, donc de discussion et de négociation dans le couple ». C'est ce qu'elle appelle « le partage dans la parentalité ».

**Carole Couvert** tient à rappeler que « la CFE-CGC est différente des autres organisations syndicales car elle représente l'encadrement, qui lui-même ne représente que 30 % des femmes salariées ». Donc, cela a une incidence sur le nombre de femmes dans les adhérents de la CFE-CGC. Et de toute façon, la secrétaire générale confédérale aime à rappeler que « les femmes on les trouve quand on les cherche ! » et propose une mixité dans les délégations lors des négociations ; c'est ce qu'elle appelle « la complémentarité ».

**Pascale Bellamy**, déléguée syndicale CFE-CGC d'Arcelor Mittal, souhaite avant toute chose exprimer son refus de certaines expressions comme « tomber enceinte ! » et se pose une question : « que peut-on faire pour changer les mentalités, notamment en matière de communication ? ». « Développer des réseaux de femmes, qui ont un rôle important à jouer contre les stéréotypes » lui répond **Brigitte Grésy**, mais également « mettre sur la table, par les partenaires sociaux, cette question des relations interprofessionnelles. Il faut repenser la parentalité pour donner leur chance aux femmes ».

Mais aussi, il faudra travailler « sur la féminisation des métiers, une des prochaines missions de la Confédération » selon **Carole Couvert**.

## Attention à la porosité entre vie privée et vie professionnelle

**Antoine de Gabrielli**, responsable de Companieros, organisme de formation agréé proposant des programmes de formation sur les grands thèmes de la RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) et partenaire de la CFE-CGC, souhaite interroger **Brigitte Grésy** sur le temps de travail à domicile : « est-ce une solution à explorer ? ».

Pour l'auteure, c'est un « sujet délicat », car il ne faut pas le confondre avec le télétravail et, de plus, « les femmes font déjà beaucoup de travail à domicile !

Le danger est la porosité entre la vie privée et la vie professionnelle. Il faut trouver un équilibre car il ne faut pas évincer les salariées du monde du travail, ce qui est un autre danger de cette formule ». **Brigitte Grésy** défend l'idée d'une demi-journée par semaine travaillée à la maison, mais bien encadrée.

En effet, « c'est un sujet à négocier, tout comme le télétravail car il faut revoir l'organisation du travail dans son ensemble » relève **Bernard Van Craeynest**. Bien évidemment, « l'objectif n'est pas de couper le salarié de l'entreprise ».

Le président confédéral en profite également pour revenir sur « cette porosité entre la vie privée et la vie professionnelle, car elle peut porter atteinte à la personne, à sa santé ».

## Il faut tuer l'autre

Un autre intervenant s'interroge sur la formation des élites en France et le rôle des DRH dans cette problématique du sexisme ordinaire.

En effet, « les grandes écoles françaises fondent leur enseignement sur la concurrence, la tuerie de l'autre... On n'y apprend pas la logique du gagnant-gagnant » lance **Brigitte Grésy** en réponse. Pourtant, les entreprises du CAC 40 les plus performantes sont celles dans lesquelles les postes de direction sont tenus par 30 % de femmes ! Il faut utiliser cet argument qui est celui de la performance ».

## L'égalité professionnelle coûte-t-elle cher ?

Un autre membre du Réseau Équilibre, **Nils de Timowski** souhaite recueillir l'avis de l'auteure sur le coût de l'égalité. En effet, ce dernier a entendu lors d'un colloque que « l'égalité, ça coûte de l'argent ». « Oui, l'égalité coûte de l'argent à court terme, mais à long terme, l'égalité en fait gagner à l'entreprise ! C'est une question de formation des élites et de management : il faut donner du sens à l'action » lui répond **Brigitte Grésy**. Quant à **Carole Couvert**, elle rappelle que « l'égalité professionnelle est certes un investissement, mais avec un retour sur cet investissement » et qu'il faut « modifier les conditions et les femmes et d'être acteur du changement sur le métier dans son futur métier, quel qu'il soit ».

The screenshot shows the website for 'Companieros - Les managers de demain'. The main content area is titled 'HF Management' and describes a program for 'Handmanagement' and 'Dialogues Équation'. It includes a video player for 'HF Management : le film' and a sidebar with 'Le Label RSE Companieros "HF Manager"' and 'L'agenda'.

[www.companieros.com/programmes-hf-management-161](http://www.companieros.com/programmes-hf-management-161)

## RESEAU **É**quilibre

### Qu'est-ce que le Réseau Équilibre confédéral ?

Le Réseau Équilibre est né en 2004. Pour la CFE-CGC, le but de ce réseau était de créer un laboratoire d'idées sur deux champs étroitement liés : l'égalité et la mixité professionnelles et la conciliation des temps de vie. Grâce aux travaux de ce Réseau, notre Confédération est maintenant incontournable sur ce sujet.

### Qui en fait partie ?

C'est un rassemblement de femmes et d'hommes CFE-CGC issus d'entreprises, de syndicats, de fédérations, de branches, d'unions départementales et régionales qui travaillent ensemble ; les membres de ce réseau sont une force de propositions sur le thème de l'égalité professionnelle (voir le site [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org), onglet « Réseau Équilibre »).

### Pourquoi faire ?

Pour être informé(e)s de tout ce qui se fait en matière d'égalité professionnelle (aspects sociaux, légaux,

humains, pratiques,...) et décliner ces informations dans les entreprises, les branches professionnelles, les unions territoriales à l'aide d'une « boîte à outils des actions pratiques ».

### Quelles sont les actions du Réseau Équilibre ?

- Inciter l'entreprise à négocier des accords Égalité professionnelle et les DRH à fournir des Rapports de Situation Comparée (RSC) et faire effectuer les rattrapages salariaux si nécessaire.
- Suivre l'application des accords dans l'entreprise.
- Former les militants, délégués du personnel, délégués syndicaux, élus CE aux enjeux de l'égalité professionnelle en s'appuyant sur les textes réglementaires.
- Participer activement au CSEP (Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle) ainsi qu'aux réunions ministérielles et réaliser des actions et projets au niveau des commissions Égalité professionnelle (commission obligatoire en entreprise à partir de 200 salariés).
- Négocier des accords de branche spécifiques pour l'égalité professionnelle (métallurgie, chimie, bâtiment, banque...).



Réunion du Réseau Équilibre

- Organiser des colloques internes à la CFE-CGC avec des représentants de l'État (délégué(e) régional(e) et/ou départemental(e) aux droits des femmes et à l'égalité), de l'éducation (mission filles-garçons du rectorat), du patronat, des entreprises en région et chaque année une manifestation originale à l'occasion de la journée de la femme le 8 mars (colloque en 2007 à la Confédération, saynètes de théâtre et micro trottoir en 2008 avec débat dans un théâtre parisien et en 2009 un grand colloque en région).
- Promouvoir l'égalité professionnelle via les médias.
- Représenter les syndicats au niveau du bureau du label Égalité et participer à la Commission du label Égalité.

### Ne pas s'isoler et partager ses idées sur l'égalité professionnelle

La CFE-CGC ne travaille pas seule ; elle fait partie de plusieurs réseaux et réalise des actions concrètes :

- Tempora - Qualitemps : projets européens avec le CNIDFF (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) et le FSE (Fonds Social Européen), projet 2008 « Prenons le temps d'être père ».
- Service des Droits aux Femmes et de l'Égalité : actions en régions en partenariat avec les déléguées régionales et/ou départementales des droits aux femmes et rencontres avec d'autres pays européens sur l'égalité professionnelle (Birmingham 2007 - Bruxelles 2008 - Lille 2009).

- CEC (Confédération Européenne des Cadres) : échanges avec d'autres pays sur la problématique des femmes cadres dans les entreprises européennes.
- ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises) : participation à la réalisation du guide sur l'égalité professionnelle 2009 et soutien au guide sur la parentalité en 2008.
- ANDRH (Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines) : travaux sur l'égalité professionnelle et la diversité.
- HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) : la CFE-CGC fait partie du comité consultatif de la HALDE.
- CIDF (Centre d'Information des Droits aux Femmes) : plusieurs partenariats en régions.

L'État : signature de l'accord national interprofessionnel en 2004, conférence sur l'égalité professionnelle en novembre 2007, participation aux groupes de travail pour la réalisation du nouveau Rapport de Situation Comparée en 2008.

#### Les actions concrètes et « phares » de la CFE-CGC sont :

- l'égalité salariale, la disparition du plafond de verre,
- le paiement du congé paternité à 100 %,
- la neutralité de tous les congés parentaux dans une carrière,
- la reconnaissance du temps partiel à sa juste valeur,
- la mixité des métiers,
- la valorisation de l'égalité professionnelle dans les entreprises.

**C'est pour obtenir cela que le Réseau Équilibre se bat au quotidien.**

**Pour connaître les travaux et les membres du Réseau Équilibre, rendez-vous sur notre site web : [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org), onglet « Réseau Équilibre ».**

**Retrouvez également le calendrier des événements et les web TV dans la rubrique « Événements de la CFE-CGC ».**