Publié le **08 - 03 - 2021**

« La CFE-CGC est en première ligne sur l'égalité professionnelle »

En se mobilisant tout au long de l'année, la CFE-CGC se positionne en leader de la défense de l'égalité professionnelle et de la parité. Mireille Dispot, secrétaire nationale en charge du secteur Égalité des chances et santé au travail, fait le point.

La traditionnelle Journée internationale des droits des femmes se tient le 8 mars. Quelle importance revêt ce rendez-vous annuel ?

C'est un rendez-vous important qui donne l'occasion de mettre en lumière la nécessité d'une vraie égalité, parité et mixité entre les femmes et les hommes ainsi que la non-discrimination entre ces derniers. Cela dit, la persistance d'un tel rendez-vous est préoccupante car les femmes représentent 52 % de la population et qu'au XXIe siècle, on en est encore à s'interroger sur leur véritable place dans le monde du travail… La CFE-CGC a fait de ce combat l'une des priorités de la mandature en cours et nous défendons ces valeurs tout au long de l'année, pas seulement le 8 mars.

Cette date a-t-elle une portée spécifique cette année ?

Elle s'inscrit dans le contexte particulier d'une crise sanitaire inédite qui a un impact spécifique sur les femmes. Si la pandémie met en lumière l'utilité sociale de nombreux métiers à prédominance féminine, elle souligne aussi les difficultés accrues auxquelles sont confrontées les femmes. La continuité d'activité à domicile avec les enfants, notamment, est plus problématique pour les femmes.

Les revendications de la CFE-CGC progressent-elles ?

Nous sommes dans un processus d'amélioration grâce à des textes de loi, mais sans concrétisation véritablement satisfaisante. La CFE-CGC a lancé, le 8 mars, une campagne sur le slogan *« Avec des elles on va plus haut »*, une manière de souligner qu'il est de l'intérêt de l'entreprise d'assurer une égalité de carrière aux femmes et aux hommes. Une autre de nos priorités est de lutter contre les écarts de rémunération. L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes (1) ne peut pas être une fin en soi. Dans le cadre des travaux du Groupe EquationS que la CFE-CGC vient de créer, l'objectif est de faire modifier cet indice pour revoir le barème de points, les éléments de la rémunération à prendre en compte, garantir un rythme annuel de sanctions, rendre obligatoire l'indication du montant moyen de l'augmentation de salaire en retour de congé maternité…

Par ailleurs, le dixième anniversaire de la loi Copé Zimmermann est aussi l'occasion de porter l'idée d'élargir le principe d'une représentativité équilibrée aux comités de direction.

> Avec des Elles, on va plus haut.#8Mars#JourneeInternationaleDesDroitsDesFemmespic.twitter.com/to8HDthN09
>
> — CFE-CGC (@CFECGC) March 8, 2021

L'égalité professionnelle doit être prise en compte à tous les niveaux de négociation »

En quoi consiste ce Groupe EquationS ?

Il s'agit d'un groupe d'experts fédéraux que je pilote avec Eric Freyburger, délégué national, et une conseillère technique salariée de la Confédération. Son but est de traduire et de diffuser nos actions en matière d'égalité et de parité au plus près des militants et des adhérents. Le Groupe compte 17 participants désignés par les fédérations en plus des 3 pilotes.

Quelle est l'articulation du dispositif ?

Je crois beaucoup aux retours d'expériences et au partage des bonnes pratiques. Il est crucial d'aider sur le terrain nos négociatrices et négociateurs pour s'approprier cette thématique de façon systématique en situation de négociation. Nous allons leur proposer des outils pour les accompagner. L'égalité professionnelle a été prise en compte dans les récents accords nationaux interprofessionnels (ANI) sur la santé au travail et le télétravail. Elle doit l'être à tous les niveaux de négociation.

(1) Mis en place en 2018 dans le cadre de la loi avenir professionnel, il concerne toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Propos recueillis par Gilles Lockhart