

Le syndicalisme se décline au féminin

L'égalité entre hommes et femmes reste un défi pour le syndicalisme français.

Si la part des femmes syndiquées progresse (timidement) au sein des syndicats, leur représentation dans les instances de direction est loin d'être assurée. Il faut dire que l'on part de loin, puisque le mouvement syndical, tout au long du XIXe siècle, a largement ignoré les organisations et les revendications féministes. Le mouvement ouvrier est en effet un héritage du compagnonnage, des premières sociétés de résistance et des mutuelles. Des univers exclusivement masculins. Le travail féminin est alors vu comme transitoire, un pis-aller et non une fin en soi. Et si les effectifs des femmes salariées augmentent partout en Europe à la fin du XIX siècle, elles sont souvent spécialisées dans les travaux de l'aiguille, confection etc. loin des lieux d'intervention du syndicalisme. Les qualifications ne sont pas reconnues et sont sources d'une concurrence salariale à la baisse. Aujourd'hui le travail des femmes et leur place dans les syndicats ont été en partie reconnus. Des obstacles importants perdurent néanmoins.

La sous représentation des femmes dans les instances de décision syndicales proviendrait de : l'existence de préjugés se traduisant par des réactions hostiles, des tentatives de dissuasions, la rigidité de certains règlements intérieurs, le manque de confiance des femmes en leurs propres compétences, le partage inégal des responsabilités familiales et le caractère masculin de la « culture syndicale » (horaire réunion, jargon syndical) en outre l'activité syndicale suppose une grande disponibilité.

L'égalité est un enjeu dans les pratiques syndicales mais l'engagement n'est pas systématique. Il reste encore un long chemin à parcourir pour voir progresser des femmes dans le syndicat.

C'est en effet un défi qu'il appartient aux salariés de relever, qu'ils soient hommes ou femmes.

Dalkia France

Extrait de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de Dalkia France

Préambule : Le présent accord a pour objectif de réaffirmer l'attachement des parties au principe de non discrimination, notamment entre les hommes et les femmes, et d'améliorer la mixité dans l'entreprise (...) La Direction constate le faible nombre de femmes dans les métiers techniques, constituant pourtant l'essentiel des fonctions de l'entreprise. Elle l'explique tant par des représentations socioculturelles que par la construction du cursus scolaire et professionnel encore orientée selon le sexe et l'éducation des enfants.

Fort de ce constat les parties partagent la conviction que l'égalité professionnelle est plus qu'une exigence légale : elle constitue une exigence sociale, un enjeu économique et de développement, et participe également au principe d'égalité des chances.

Article 5 – Actions en faveur de l'égalité salariale hommes-femmes

(...) Compte tenu du faible pourcentage de femmes dans l'effectif de l'entreprise et des emplois qu'elles occupent, la comparaison statistique des rémunérations moyennes des hommes par rapport à celles des femmes ne permet pas de définir un écart moyen pertinent de rémunération en faveur d'un genre ou d'un autre.

En conséquence, la Direction s'engage à examiner annuellement les situations individuelles des femmes au regard de celles des hommes sur les mêmes emplois sur la base des quatre critères suivants (cumulés ou alternatifs) : la qualification, l'âge, la filière et le niveau.

Indicateurs de suivi

- Nombre de situations individuelles de femmes examinées et comparées à celles des hommes sur les mêmes emplois sur la base des quatre critères suivants (cumulés ou alternatifs) : la qualification, l'âge, la filière et le niveau

- Nombre de ces situations qui ont amené à une évolution de la rémunération.

Article 6 – Organisation du travail et équilibre vie personnelle – vie professionnelle

(...) Par ailleurs, la hiérarchie doit être également à l'écoute des situations individuelles et des éventuelles demandes d'adaptations d'horaires ponctuelles et exceptionnelles, justifiées par la situation du salarié(e).

(...) De manière générale, les hiérarchies veilleront à concilier les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des réunions, lesquelles doivent être planifiées pendant les horaires de travail.

Article 7 - Conditions de travail

Pour les femmes qui occupent plus particulièrement des métiers techniques, la Direction s'engage à poursuivre la mise en œuvre des infrastructures adaptées à l'accueil des femmes occupant des postes techniques sur le terrain notamment (...)

S'agissant des techniciennes qui assurent l'astreinte, il est convenu que la reprise de cette sujétion à l'issue du congé maternité/adoption peut être plus difficile physiquement. Aussi, sur demande individuelle, la salariée sera dispensée d'astreinte à l'issue de son retour de congé maternité/adoption pendant une durée pouvant aller jusqu'à un an.

Article 8 – sensibilisation des acteurs

L'efficacité du présent accord repose en premier lieu sur l'implication et la contribution de tous les acteurs de l'entreprise car les évolutions souhaitées doivent être portées par les lignes hiérarchiques. Pour cela, le présent accord fera l'objet d'une communication à l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, des actions de sensibilisation aux préjugés ou stéréotypes seront intégrées dans les formations Management.

Article 9 – Mise en œuvre du dispositif de suivi de l'accord

La Direction s'engage à mettre en place une communication destinée aux futures mamans leur précisant les dispositions applicables pendant leur grossesse et congés de maternité.

Cette information sera remise par les services paie.

Pour permettre un suivi quantitatif et qualitatif du présent accord, la Direction des Ressources Humaines de

Dalkia France réunira annuellement une quinzaine de salariés, dont au moins 50% de femmes représentants les cinq établissements de DALKIA France, en la présence des Organisations Syndicales signataires du présent accord.

Harcèlements

Harcèlement sexuel : des faits commis à l'extérieur de l'entreprise sont sanctionnables

Envoyer des messages à caractère sexuel à des collègues féminines sur MSN ou adopter une attitude déplacée à leur égard lors de soirées ne relève pas de la vie personnelle.

Peu importe que ces faits se soient déroulés en dehors du temps et du lieu de travail. Le salarié harceleur peut donc être licencié pour faute grave. Les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail ne relèvent pas de sa vie personnelle. Le licenciement de l'auteur des faits incriminés était donc justifié [Cassation sociale, 19 oct. 2011, n° 09-72.672].

Harcèlement moral : les dernières précisions des juges

- L'employeur est-il responsable d'actes de harcèlement commis par un tiers ayant une autorité de fait sur les salariés ?

Oui, la Cour de cassation rappelle que l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. [Cassation sociale, 1er mars 2011, n° 09-69.616].

- Un salarié peut-il être licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral ?

Un salarié ne peut être sanctionné pour avoir relaté des faits de harcèlement moral sauf s'il est de mauvaise foi. [Cassation sociale, 19 oct. 2011, n° 10-16.444].

Veolia finance le « mérite » sur la maladie de ses salariés

Risquant d'être en déficit en 2011 (avec une perte avérée de 67,2 millions d'euros au premier semestre), Veolia envisage des gains de productivité de 10 %. Pour faire passer la pilule de la restructuration auprès des salariés, la direction leur fait miroiter une prime de «résultat». Celle-ci serait alimentée par «le non-paiement de trois jours de carence des arrêts maladie à partir du deuxième arrêt annuel». Libération économie

En clair, Veolia puisera dans les poches de ses salariés pour payer « leur mérite »... Abject !