

# L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Faire progresser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie sociale et économique, est plus que jamais un enjeu pour l'avenir de notre société : un enjeu démocratique d'abord, celui de l'égalité en droit et en dignité ; un enjeu économique, celui de la mobilisation de toutes les énergies porteuses de croissance et d'emploi ; un enjeu social, celui de l'évolution des rôles sociaux et familiaux et enfin, un enjeu universel, celui du respect des droits fondamentaux de la personne.

Les inégalités entre les hommes et les femmes se sont réduites au fil du temps, mais les chiffres démontrent qu'encore aujourd'hui, les femmes n'ont pas accès égal à celui des hommes à l'emploi, à la formation professionnelle ou aux postes à responsabilité. Leur place n'est pas davantage satisfaisante au regard des écarts de rémunération avec les hommes, au déroulement de leur carrière ou encore de la précarité qui les touche majoritairement.

Le rôle de l'Etat est ici, plus qu'ailleurs, de protéger les femmes et de lutter contre les discriminations fondées sur le sexe. Le principe de l'égalité est une valeur fondamentale de notre République et un facteur essentiel de la cohésion sociale.

Renforcer l'approche intégrée de l'égalité par la prise en compte de façon systématique de la dimension Femmes/Hommes dans l'ensemble des politiques publiques et de ses retombées sur la situation respective des femmes et des hommes permet la marche vers l'égalité. L'Etat s'y est engagé par la signature, le 8 mars 2004, de « la Charte de l'Egalité » et s'associe dans cette démarche aux collectivités, associations et personnes publiques et privées.

L'égalité des chances ne concerne pas seulement les femmes, leur épanouissement et leur anatomie mais aussi les hommes et l'ensemble de la société pour laquelle elle est un moteur de progrès et un gage de démocratie et de pluralisme.

L'élaboration statistique pour la région Nord-Pas-de-Calais nous permet de définir la situation respective des hommes et des femmes dans tous les domaines de la vie professionnelle.

## QUELQUES CHIFFRES

Il y a de plus en plus de femmes sur le marché du travail : le taux d'activité féminin (59,4% en ce qui concerne la population des ménages en 2005 contre 56% en 1999) continue de se rapprocher de celui des hommes (74,6% en 2005 contre 73,4% en 1999).

En 1999, les femmes représentent près d'un tiers des cadres et près de la moitié des professions intermédiaires, mais le statut d'employé reste le plus féminisé (75,3%)

Près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel en France en 2005. Dans des secteurs d'activité comme le commerce et surtout les services aux particuliers, le temps partiel est devenu majoritaire.

Dans la région, quel que soit l'âge, le taux de chômage féminin est supérieur aux taux de chômage masculin. L'écart s'amenuise quand l'âge s'élève : de 11,2 points avant 20 ans, il n'est plus que de 3,2 points entre 50 et 54 ans.

## LOI DU 23 FEVRIER 2006 EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La loi sur l'« Egalité salariale » du 23 février dernier est l'aboutissement de l'engagement pris par le Président de la République, lors de ses vœux du 4 janvier 2005, de **supprimer les écarts salariaux entre hommes et femmes à l'horizon 2010**. N'oublions pas cependant que cette annonce répondait elle-même aux engagements européens de la France, et notamment à l'agenda de Lisbonne et aux lignes directrices pour l'emploi révisées en avril 2003, qui ont fixé, entre autres, l'objectif de diminution de moitié des écarts de rémunération entre femmes et hommes dans chaque Etat membre de l'Union d'ici à 2010.

Un texte a fait l'objet, sur presque une année, de trois lectures parlementaires, avec constitution de commission mixte paritaire. Il a également fait l'objet d'un recours devant le Conseil Constitutionnel contre l'article 14 qui **ouvrait un nouveau cas de recours au contrat de travail temporaire**. Cet article, étendant la précarité et la flexibilité du travail, avait été **introduit par un amendement gouvernemental** lors de la deuxième lecture du texte devant le Sénat le 19 janvier 2006, c'est à dire **au moment où plus aucun débat sur le fond du texte ne pouvait concrètement avoir lieu concomitamment, le gouvernement annonçait la création, sans concertation encore, d'un autre nouveau contrat précaire : le CPE ...**

En dépit d'un objectif affiché extrêmement ambitieux, **seuls 3 articles sur les 31** que compte le texte **traitent directement de l'égalité salariale** entre femmes et hommes, et encore, deux d'entre eux ne font-ils que **renvoyer à la négociation collective de branche et d'entreprise** la lourde tâche d'élaborer les mesures concrètes qui permettront d'aboutir à **la suppression des écarts salariaux au niveau national avant le 31 décembre 2010 !** Il reste donc 4 ans pour atteindre cet objectif par la négociation ...

**Ainsi, peu de temps après les mouvements massifs de grèves et de manifestations pour la défense des salaires et du pouvoir d'achat, ce texte qui aurait pu répondre aux très fortes attentes des salariés, en l'occurrence de la moitié de la population active, aboutit une fois de plus à des dispositions sans portée réelle.**

De plus, **la loi porte en son sein la prévision de son propre échec** puisqu'elle ne contient aucune sanction et ne prévoit la possibilité, pour un futur gouvernement, d'envisager l'adoption éventuelle d'une loi portant d'éventuelles sanctions contre les employeurs, que « *s'ils s'avérait que les négociations n'aient pas suffisamment porté leurs fruits lors d'un bilan effectué à mi-parcours (soit en 2008...)* ». Beaucoup de conditionnels pour une réalité déjà constatée...

**Au final  
de grandes promesses  
pour un résultat décevant  
qui ne peut  
que nous encourager  
à poursuivre la lutte  
pour l'égalité.**



## AGRICULTURE

**L'Union Départementale du Pas de Calais a eu comme objectif d'être mieux représentée dans l'ensemble des secteurs d'activités avec pour objectif la création d'équipes syndicales et de nouveaux syndicats.**

Le secteur de l'Agriculture est également concerné.

Nous nous félicitons que plusieurs de nos implantations soient à la pointe avec de très bons résultats électoraux.

C'est notamment le cas :

- au Crédit Agricole (entreprise régionale de 2600 salariés ou FO recueillie en janvier 2007 52% des voix et obtient 7 élus sur 9 au Comité d'Entreprise, 10 élus sur 16 en délégués du personnel et 7 sièges sur 9 au CHSCT. Elle est la première organisation syndicale sur 7 syndicats présents dans l'entreprise).
- à la MSA (entreprise de 300 salariés. FO obtient en décembre 2006 16,40% des voix et 1 élu sur 5 au CE, 1 élu en DP et 1 au CHSCT).

Bien entendu si ce bilan est satisfaisant il y a encore beaucoup à faire. Dans de nombreuses entreprises nous ne sommes pas présents (coopératives, Groupama, Ingédia) ainsi que dans les petites entreprises de production. La structure de ces dernières (peu de salariés, fluctuation des effectifs, travail saisonnier) est un handicap supplémentaire pour s'y implanter.

Nous constatons également que la structure des entreprises évolue notamment pour les plus grandes qui sont devenues régionales. Elles ont des salariés répartis sur 2 voir 3 départements (Nord, Pas de Calais, Somme). Cela génère des difficultés pour réunir les salariés.

Pour autant les tâches ne manquent pas :

- Négociations dans les entreprises.
- Nombreuses désignations pour que FO soit représenté dans les différentes instances.
- Organisations d'élections départementales :

A la MSA (Sécurité Sociale du monde agricole) en 2005. FO a obtenu 16,86 % des voix. Plus de 200 candidats présentés ont permis l'élection de 34 délégués cantonaux qui ont désigné 2 élus FO au conseil d'administration de la MSA.

A la Chambre d'Agriculture : il s'agissait d'élire fin janvier 2007 4 salariés des groupements professionnels et 4 salariés de la production agricole. FO est la 3ème organisation syndicale du département et enregistre une très belle progression en voix. Nous passons de 20,20% à 22,51% dans le collège des salariés de la Production et de 9,49% à 17,57% dans le collège des salariés des Groupements, ratant à 6 voix un poste d'élu.

- Adhésions.
- Action en justice.

Fin 2005 FO, au Crédit agricole, dénonçait le prélèvement de 7,7 millions d'euros sur les comptes de l'entreprise pour alimenter les caisses d'un régime spécial de retraite dit < retraite Chapeau > dont pourront bénéficier les 12 cadres de Direction lorsqu'ils partiront à la retraite. Là-dessus, fureur de la Direction qui parle d'allégations mensongères et fait assigner par voie d'huissier les délégués syndicaux FO au Tribunal de Police de Lille pour diffamation. Elle demande au juge de condamner le syndicat FO et chaque délégué à payer 150 euros aux 12 cadres de Direction. L'audience a été plaidée le 8 septembre 2006 et le verdict prononcé le 27 octobre. Résultat : non seulement les 12 cadres de Direction sont déboutés de leur demande mais de plus ils sont condamnés pour procédure abusive à payer solidairement à titre de dommages et intérêts aux 5 délégués et au syndicat FO la somme 150 euros à chacun d'eux.

- Information et défense des adhérents : conseil, intervention auprès de l'inspecteur du travail, actions prud'homales.

**Nous voulons que tous les salariés du secteur agricole, aient leur place à Force Ouvrière. C'est donc leur intérêt de se syndiquer, pour leur avenir. Ils doivent nous rejoindre.**