

**DEPUIS LE 29 AVRIL 1945, SOIT 70 ANS, LES FEMMES ONT LE DROIT DE VOTE ET CELUI D'ÊTRE ÉLIGIBLE, EN FRANCE.**

À l'occasion de cet anniversaire, force est de constater que l'égalité professionnelle est toujours un combat syndical d'actualité.

Dans le monde du travail, les inégalités affectent aussi bien le salaire des femmes que leurs conditions de travail, leur accès ou non à des postes de responsabilités, leur retraite, l'équilibre vie professionnelle – vie privée, etc.

Selon un baromètre Deloitte paru en mars 2012, l'écart salarial entre femmes et hommes s'élève encore à 19,5 % dans les entreprises du CAC 40.

Le second palmarès des grandes entreprises les plus avancées en matière de féminisation de leurs instances dirigeantes a ainsi été publié. Le premier résultat notable est une évolution, en un an, des résultats de ces entreprises : ainsi, la féminisation des conseils est passée de 26,2 % à 29,1 %, et la féminisation du top 100 de 18,5 % à 22,5 %.

Quel est le classement de nos deux groupes dans ce palmarès regroupant les entreprises du SBF 120 les plus en avance en matière d'égalité femmes-hommes ? En 2012, GDF SUEZ était arrivé 17<sup>e</sup> ; en 2013, elle recule à la 31<sup>e</sup> place. Quant à EDF, elle se positionnait à la 106<sup>e</sup> place en 2012 et cette année elle se situe à la 114<sup>e</sup>...

Cet anniversaire est l'occasion, pour FO, de rappeler que l'égalité professionnelle se construit chaque jour. Par les négociations

et accords à la branche, dans les entreprises, par nos actions quotidiennes, le collectif peut progresser en ce sens.

Négocier et militer pour l'égalité professionnelle est inhérent à notre combat syndical. C'est d'autant plus vrai qu'une amélioration des conditions de travail pour les femmes conduit à une réduction des inégalités au sens large. En effet, il bénéficie, au bout du compte, à l'ensemble les travailleurs, des femmes comme des hommes.

**L'engagement des femmes dans l'action syndicale renforcé**

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le gouvernement devrait mettre en place un dispositif contraignant afin de renforcer la présence féminine dans l'action syndicale. Ce dernier obligerait à l'atteinte d'un équilibre hommes/femmes dans les listes de candidatures des Institutions Représentatives du Personnel (IRP). Ainsi, chaque syndicat devrait inscrire sur ses listes une part représentative de chaque sexe, en phase avec le corps électoral. Exemple : si le corps électoral d'un collège est composé de 70 % d'hommes et 30 % de femmes, la liste devrait comporter sept hommes et trois femmes. Une liste qui ne respecterait pas la règle de représentation équilibrée risquerait de voir le juge judiciaire annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté.

**Alors mesdames, engagez-vous !**

(Source : liaisons sociales – 23 avril 2015)