

Egalité professionnelle : des résultats

Le 3 juillet 2003, la CFDT présentait un projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

Le 26 février 2004, les négociations aboutissaient à un accord triennal que nous avons qualifié d'exemplaire et de novateur dans notre numéro 2 de « l'Arc syndical ».

Parmi les éléments traduisant concrètement la volonté de traitement équitable entre les femmes et les hommes, il y avait les choix promotionnels. Les termes de l'accord précisent : « ... par niveau d'emplois, le pourcentage de femmes promues ne pourra être inférieur au pourcentage d'hommes promus, et le nombre moyen de points attribués aux femmes sera au moins égal au nombre moyen de points attribués aux hommes.

Bien que recherché, cet objectif ne s'imposera pas si sur un niveau d'emploi l'effectif féminin ou masculin est inférieur à 20. »

La direction nous a présenté lors de la réunion de négociation du 25 janvier les résultats de l'application de l'accord dans sa première année de référence. Voici le tableau récapitulatif de ces résultats.

Niveaux des emplois	Population globale		Promotions 2004 hors enveloppe spéciale		
	% hommes	% femmes	% de femmes dans les promus	Nombre moyen de points pour les hommes	Nombre moyen de points pour les femmes
3	33	67	72	32	32
4	30	70	77	30	31
5	42	58	59	32	32
6	60	40	42	37	38
7	64	36	37	41	51
8	73	27	31	44	50
9	83	17	25	49	66
10	90	10	12	52	66
11	92	8	11	69	53
12	100	0			
Total	53	47	48		

Le tableau est clair. Il démontre que l'entreprise a appliqué l'accord :

- Le pourcentage de femmes promues n'est plus inférieur à celui des hommes,
- Le nombre moyen de points distribués aux femmes n'est plus inférieur à celui distribué aux hommes.

Cet accord, engageant les partenaires sociaux, a impliqué la direction qui a réussi à imposer un changement dans les habitudes et les comportements.

Et, s'il fallait encore une nouvelle preuve de l'intérêt de cet accord, il suffit d'observer le niveau 11 dans lequel le résultat n'est pas favorable aux femmes dont le nombre est inférieur à 20.

Conclusion, lorsque l'accord n'est pas applicable, les intentions ne suffisent pas.

Après la signature, nous avons écrit dans un tract que nous étions fiers du travail que nous avons fait. Nous pouvons le confirmer.

Reste à veiller à ce que cette équité perdure dans tous les domaines de l'égalité professionnelle, but final d'un tel accord.