



A l'attention de :

Mesdames les Députées
Messieurs les Députés
Assemblée nationale
Palais Bourbon
75007 PARIS

Madame la Députée,
Monsieur le Député,

Nos organisations sont très attachées à la parité. C'est pour nous une question de justice et de démocratie dans une société qui comprend plus de 51% de femmes et dans laquelle les femmes représentent 48% de la population active.

C'est pourquoi nous défendons sans réserve l'obligation contenue dans le projet de loi dialogue social et emploi, de composer les listes de candidature pour les élections professionnelles « d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale ». Cette mesure très ambitieuse devrait permettre l'engagement de nombreuses femmes au sein des institutions représentatives du personnel et des avancées en matière de négociation de l'égalité professionnelles au sein des entreprises.

En revanche, nous ne sommes pas du tout favorable à l'imposition de la parité au sein des instances représentatives du personnel. Pour ce qui concerne le périmètre des élections professionnelles, chaque entreprise est à elle seule une société et c'est exclusivement dans ce périmètre que l'on peut trouver les candidat-es à un mandat.

Les chiffres sont connus, la moitié des femmes se concentre sur 10 métiers parmi 86 et la mixité des métiers est une dimension essentielle de l'égalité professionnelle. Les branches professionnelles notamment, y travaillent, à travers une réflexion sur les métiers et les filières de formation et c'est toute la société qui est concernée par cette évolution.

Imposer la parité aux élections professionnelles ne peut en aucun cas être la solution pour conduire à la mixité des métiers. Dans de nombreux cas au contraire, la parité serait un frein réel à l'engagement syndical des femmes comme des hommes et conduirait de fait à une situation de blocage entraînant l'absence pure et simple de représentation des salarié-es dans de nombreuses entreprises.

Afin d'illustrer nos propos, vous trouverez en annexe quelques exemples concrets.

Restant à votre disposition pour tout complément relatif à cette question importante,

Recevez, Madame la Députée, Monsieur le Député, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la CFDT :

Laurent BERGER
Secrétaire général de la CFDT



Marie-Andrée SEGUIN
Secrétaire nationale de la CFDT
en charge de l'Egalité professionnelle



Pour la CFTC :

Philippe LOUIS
Président de la CFTC

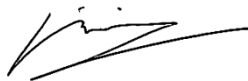


Pascale COTON
Secrétaire générale de la CFTC



Pour l'UNSA :

Luc BERILLE
Secrétaire général de l'UNSA



Florence DODIN
Secrétaire générale adjointe de l'UNSA



ANNEXE

Quatre exemples concrets pour illustrer nos propos :

Exemple 1 : Une entreprise de textile Vosgien « Tricotage des Vosges »

114 salarié-es dont 97 femmes et 17 hommes (soit 15% de l'effectif total).

Les Instances représentatives du personnel dans cette entreprise :

Le Comité d'entreprise : 5 titulaires et 5 suppléant-es

Les délégué-es du personnels : 4 titulaires et 4 suppléant-es

Pour les 2 instances, il y a obligatoirement des listes séparées pour les titulaires et pour les suppléant-es ce qui implique de calculer la mixité ou la parité pour chacune des listes.

La mixité proportionnelle imposera :

1 homme titulaire et 1 homme suppléant au CE, 1 homme titulaire et 1 homme suppléant parmi les DP, soit 4 hommes sur les 17 hommes présents dans l'entreprise ce qui représente déjà 23,5 % de « l'effectif hommes » de l'entreprise.

Instaurer une règle de parité impliquerait :

2 hommes titulaires et 2 hommes suppléants au CE, 2 hommes titulaires et 2 hommes suppléants parmi les élus DP, soit 8 hommes sur les 17 hommes de l'entreprise ce qui représente quasiment la moitié de « l'effectif hommes » de l'entreprise !

La pluralité syndicale est un gage de démocratie, il est nécessaire que 2 organisations syndicales au moins puissent présenter des listes. Dans le cas de la mixité proportionnelle, pour que 2 syndicats puissent présenter des listes complètes dans cette entreprise, il sera nécessaire que 8 hommes, soit la moitié des effectifs hommes acceptent de s'engager, ce qui est très difficilement imaginable. La parité imposerait que 16 hommes (sur 17) acceptent de se présenter sur une liste.

Mixité des métiers. Dans cette entreprise les femmes sont retoucheuses, couturières et fileuses. Les hommes sont à des postes de maintenance et 2 sont chefs d'équipe. La représentation paritaire au mieux serait complètement injuste pour les femmes au regard de ce qu'elles représentent dans l'entreprise, au pire impliquerait une surreprésentation « de la maintenance » au détriment des « petites mains » !!! Mais ne permettrait en aucune façon de favoriser la mixité des métiers.

Exemple 2 : Entreprise de l'aide à domicile AAPABHL (Association aide aux personnes âgées Bassin Houiller Lorrain)

523 Salariés-es ; 273,30 ETP dont 3 hommes soit 1,09% de l'effectif total

Les Instances représentatives du personnel dans cette entreprise :

Le Comité d'entreprise : 5 titulaires et 5 suppléant-es

Les délégué-es du personnels : 7 titulaires et 7 suppléant-es

Rappel : pour les 2 instances, il y a obligatoirement des listes séparées pour les titulaires et pour les suppléant-es ce qui implique de calculer la mixité ou la parité pour chacune des listes.

La mixité proportionnelle imposera :

A priori aucun homme titulaire ou suppléant ni au CE ni sur la liste des DP. En effet il n'y a que 1,1% d'hommes dans l'entreprise. Les calculs donnent comme des nombres théoriques d'hommes de 0,055 pour le CE et de 0,07 pour les DP. Or, le projet de loi précise que « *Lorsque l'application des dispositions du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :*

« 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

« 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Question

Faut-il instaurer une règle supplémentaire qui obligerait à présenter sur au moins une des listes (titulaire CE ou DP) 1 personne du sexe le moins représenté dans l'entreprise quel que soit le pourcentage qu'il représente dans cette entreprise ?

Cela reviendrait dans ce cas précis entre autre à obliger 1/3 des hommes de l'entreprise à s'engager au sein des IRP.

Instaurer une règle de parité impliquerait :

2 hommes titulaires et 2 hommes suppléants au CE, 3 hommes titulaires et 3 hommes suppléants parmi les élus DP soit 10 hommes sur les ... 3 hommes de l'entreprise.

Y aurait-il obligation de la présence des 3 hommes de l'entreprise sur les listes CE et DP ?

A noter que ce cas n'est pas isolé dans les entreprises de services à la personne.

Mixité des métiers : les 3 hommes de cette entreprise occupent des postes administratifs à temps complet. La majorité des femmes interviennent auprès des personnes âgées et travaillent à temps partiel.

Exemple 3 : la CPAM de Paris

2 920 salariés, dont 2313 femmes et 607 hommes soit 20,78% de l'effectif total.

Les Instances représentatives du personnel dans cette entreprise :

Le Comité d'entreprise : 10 titulaires et 10 suppléant-es

Les délégué-es du personnels : 35 titulaires et 35 suppléant-es

Rappel : pour les 2 instances, il y a obligatoirement des listes séparées pour les titulaires et pour les suppléant-es ce qui implique de calculer la mixité ou la parité pour chacune des listes.

La mixité proportionnelle imposera :

2 hommes titulaires et 2 hommes suppléants au CE, 7 hommes titulaires et 7 hommes suppléants parmi les DP soit 18 hommes sur les 607 hommes présents dans l'entreprise ce qui représente près de 3% (2,96%) de « l'effectif hommes » de l'entreprise. Les femmes avec 72 élues sur les 2313 femmes présentent dans l'entreprise représenteraient 3% (3,11%) de « l'effectif femmes » de l'entreprise.

Instaurer une règle de parité impliquerait :

5 hommes titulaires et 5 hommes suppléants au CE, 17 hommes titulaires et 17 hommes suppléants parmi les élus DP soit 45 hommes sur les 607 hommes de l'entreprise ce qui représente 7,4% de l'effectif homme de l'entreprise. Les femmes avec 45 élues sur les 2313 femmes présentent dans l'entreprise représenteraient à peine 2% (1,9%) de « l'effectif femmes » de l'entreprise !

Exemple 4 : Entreprise de la métallurgie Fonderie lorraine

342 salariés dont 30 femmes (8,8 %) pour 312 hommes (91,2 %)

Les Instances représentatives du personnel dans cette entreprise :

Le Comité d'entreprise : 5 titulaires et 5 suppléant-es

Les délégué-es du personnels : 7 titulaires et 7 suppléant-es

Rappel : pour les 2 instances, il y a obligatoirement des listes séparées pour les titulaires et pour les suppléant-es ce qui implique de calculer la mixité ou la parité pour chacune des listes.

La mixité proportionnelle imposera :

A priori aucune femme titulaire ou suppléante au CE¹ et 1 femme titulaire et 1 femme suppléante parmi les élu-es DP. Soit 2 femmes sur les 30 femmes présentes dans l'entreprise ce qui ne représente que 6,6% de « l'effectif femmes de l'entreprise ».

Question

Faut-il instaurer une règle supplémentaire qui obligerait à présenter sur au moins une des listes (titulaire CE ou DP) 1 personne du sexe le moins représenté dans l'entreprise quel que soit le pourcentage qu'il représente dans cette entreprise ?

Cela impliquait dans l'exemple n°2 d'obliger 1/3 des hommes de l'entreprise à s'engager.

Peut-on envisager cette possibilité à partir d'un certain % ? Par exemple 8%

Pour cet exemple on aurait alors 3 femmes élues sur les 30 présentes dans l'entreprise soit 10% de « l'effectif femmes » de l'entreprise.

Instaurer une règle de parité impliquerait :

2 femmes titulaires et 2 femmes suppléantes au CE, 3 femmes titulaires et 3 femmes suppléantes parmi les élu-es DP soit 10 femmes sur les 30 femmes de l'entreprise. Ce qui implique que 1/3 des femmes présentes dans l'entreprise soient prêtes à s'engager dans une instance représentative du personnel. Femme ou homme, envisager un tel ratio n'est pas du tout réaliste.

¹ En effet il n'y a que 8,8% de femmes dans l'entreprise. Les calculs donnent comme nombre théorique de femmes O, 44% pour le CE. Or, le projet de loi précise que « Lorsque l'application des dispositions du premier alinéa n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

« 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

« 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.