



3 mars 2009

Le + syndical

Égalité professionnelle : un enjeu de développement pour l'entreprise ?

RESEAU **équilibre**

Le Réseau Équilibre, créé en 2004 s'est toujours engagé pour que l'égalité professionnelle devienne une réalité en entreprise. Les axes principaux de travail de la CFE-CGC sont l'égalité salariale, la fin du « plafond de verre », le paiement à 100 % du congé paternité, la lutte contre les stéréotypes, la mixité des métiers, la neutralité des congés parentaux dans la carrière des femmes et des hommes, la conciliation des temps de vie...

Jean-Michel Gay, président de l'union régionale CFE-CGC Limousin a accueilli mardi 3 mars 2009 à Ester Technopole 120 participants à la première table ronde décentralisée « **L'égalité professionnelle, un enjeu de développement pour l'entreprise ?** » et les a remerciés d'être présents à cette rencontre.

Il a rappelé qu'Ester Technopole est le carrefour des hautes technologies ; c'est un univers d'innovation en Limousin. Sur un même site sont réunies l'industrie, la recherche et la formation. Ester Technopole ce sont 141 raisons sociales et près de 1 450 emplois, plus de 600 étudiants et 2 pôles de compétitivité.

Pourquoi ce choix du Limousin ? Jean-Michel Gay a tout simplement expliqué que cette région a quelques « atouts » en matière d'égalité professionnelle ; le Limousin peut se « targuer » d'avoir une femme Préfet, une femme Recteur d'académie, une femme Commissaire de police, une présidente de conseil général, deux députées...

Le président de notre union régionale a également tenu à ce que cette table ronde soit le reflet de ce qu'est le Limousin : de grosses entreprises comme Legrand, Madrange..., des PME, mais surtout des TPE (90 % des entreprises) et un secteur professionnel qui représente une activité économique impor-

tante en Limousin : le secteur de l'agriculture (filière agro-alimentaire 18 % des effectifs salariés).

Après avoir « planté le décor », Jean-Michel Gay a donné la parole à Carole Couvert, secrétaire nationale de la CFE-CGC et fondatrice du Réseau Équilibre.

Elle remercie l'union régionale Limousin, les intervenant(e)s et l'ensemble des personnes présentes ; elle dit son plaisir d'être à Limoges pour cette première.

Elle rappelle l'importance pour la CFE-CGC de cette thématique de l'égalité professionnelle à quelques jours de la journée internationale de la Femme. Elle précise que la table ronde se déroulera en deux temps. Tout d'abord une partie institutionnelle pour planter le décor et ensuite une partie sur les actions concrètes, partie qui sera animée par Marie-Line Brugidou, qui a en charge le dossier Égalité professionnelle pour notre Confédération et anime le Réseau Équilibre.



Jean-Michel Gay
Président de l'UR Limousin

Après une partie questions-réponses, la soirée sera conclue par Bernard van Craeynest avec un point sur les sujets d'actualité au niveau interprofessionnel et national.

Carole Couvert ouvre ensuite le premier débat, consacré aux institutionnels en questionnant Daniel Brunin, directeur départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de la Haute-Vienne, représentant Evelyne Ratte, préfet de région sur le rôle de l'État en matière d'égalité professionnelle.

Balayer le contexte légal

Daniel Brunin explique que c'est un rôle régalien : faire appliquer les dispositifs légaux, rappeler les différentes lois (Roudy, Génisson...) et lutter contre les discriminations dans les entreprises. Ces missions sont indispensables, notamment dans le Limousin car seul 6 % des entreprises fournissent le rapport de situation comparée au lieu des 30 % au niveau national ! Daniel Brunin fait un bref rappel de cette obligation.

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation légale d'élaborer ce rapport : faire apparaître la « situation respective

des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de promotion, de qualification de classification, de conditions de travail, de rémunération et d'articulation entre les temps personnels et les temps professionnels ».

Daniel Brunin a souligné également que les entreprises de plus de 50 salariés qui, au 31 décembre 2009 n'auront rien mis en œuvre pour favoriser l'égalité salariale devront s'acquitter d'une pénalité financière. C'est pourquoi, il estime qu'il faut tout mettre en place pour trouver un « consensus global » sur cette question qu'est l'égalité professionnelle, et notamment salariale.

Enfin, Daniel Brunin rappelle qu'il existe trois priorités d'interventions qui sont le temps partiel subi, l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée (ex : temps de maternité) et la mixité professionnelle (lutter contre les stéréotypes, aider à un meilleur déroulement de carrière des femmes...).

L'accompagnement clé en mains

Puis, c'est au tour de Sophie Raix, chargée de mission à la Délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité de la Creuse, représentant la déléguée régionale, de prendre la parole et de présenter le rôle de cette délégation ; ce service des droits des



De gauche à droite :
Sophie Raix, Daniel Brunin, Marie-Line Brugidou et Benjamin Sahler

femmes dépend du ministère du Travail, notamment du secrétariat d'État à la Solidarité.

Sophie Raix explique que la Délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité défend deux approches : l'une intégrée (vision prenant en compte aussi bien les femmes que les hommes), l'autre spécifique. Cette approche « terrain » se concrétise par des actions concrètes dont le but est de palier les problèmes d'inégalité rencontrés par les femmes. Sophie Raix donne l'exemple du chômage des femmes de plus de 50 ans dans la Creuse qui était très élevé. Afin de résoudre ce problème, des formations destinées aux femmes ont été mises en place pour aider ces femmes à retrouver un travail.

Un autre exemple d'action régionale est celui de la mixité des emplois. La délégation aide financièrement les entreprises à embaucher une femme sur un poste plutôt réservé aux hommes ; cette aide peut, par exemple, servir à aménager le poste de travail, payer une formation...

Une autre action est de constituer un réseau, c'est-à-dire travailler avec les partenaires, notamment sociaux, participer à des comités de copilotage, à des événements (ex : petits-déjeuners économiques organisés par le préfet de la Creuse).

Enfin, Sophie Raix rappelle que la délégation mène des actions de formation, d'information de sensibilisation et propose des outils concrets aux chefs d'entreprise, ce qu'elle a nommé « l'accompagnement clé en mains ».

45 % des entreprises soulignent la difficulté de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle

Quant à Benjamin Sahler, directeur de l'ARACT Limousin, il précise que la mission de l'association est d'améliorer les conditions de travail.

En 2008, l'ARACT Limousin a organisé un colloque sur l'égalité professionnelle dont l'objectif était de « faire bouger les choses ». Ce fut l'occasion de présenter une étude relative à la connaissance des dispositifs en matière d'égalité professionnelle. Cette étude fut menée auprès de trois cibles : les entreprises du Limousin de plus de 50 salariés, les délégués du personnel en Limousin et les partenaires sociaux régionaux (organisations patronales et de salariés).

Pour Bernard Sahler, il « y a encore du travail d'information et de sensibilisation ». Plus de 45 % des entreprises ont souligné la difficulté de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle alors que 97 % la trouvent légitime !

Il énumère quelques freins à cette mise en place :

- les freins « internes » à la négociation : ce n'est pas une thématique prioritaire aussi bien pour les chefs d'entreprise que pour les organisations syndicales,
- les stéréotypes,
- le coût financier,
- l'absence des femmes dans les réseaux structurés hors entreprise dans le Limousin.

Pour lutter contre ces freins, l'ARACT mène des actions de sensibilisation et intervient directement dans les entreprises sur les conditions de travail et les conditions d'emploi.

La CFE-CGC défend le congé parental partagé

La dernière intervenante à ce débat est Marie-Line Brugidou, déléguée nationale confédérale et animatrice du réseau équilibre CFE-CGC, dont certains membres étaient présents dans la salle. Ce réseau, composé de femmes et d'hommes, est la force de proposition de la Confédération pour que l'égalité professionnelle devienne et soit une réalité.

Marie-Line Brugidou est ravie d'être à Limoges car « l'égalité professionnelle ne se fait pas qu'à Paris ». Elle rappelle que la CFE-CGC attend que le gouvernement se prononce sur les sanctions, notamment financières en cas de non respect de la loi et que la Confédération demande également au gouvernement d'ouvrir une réflexion sur le « plafond de verre » afin de faciliter l'accès des femmes aux postes de direction.

Le Réseau Equilibre CFE-CGC exige de la part du gouvernement le maintien de l'acquis du congé parental pendant 3 ans. En effet, le président de la République a récemment annoncé qu'il souhaitait « une réflexion sur l'évolution du congé parental et qu'à cette occasion les femmes ne soient plus sanctionnées lorsqu'elles veulent reprendre leur activité professionnelle ». La CFE-CGC propose donc les aménagements suivants : plus de sou-

plesse dans la durée du congé et sa reconduction tous les six mois (actuellement par période d'un an) et versement d'un pourcentage du salaire pendant un an, à la place de l'indemnité forfaitaire existante de 6 mois.

Marie-Line Brugidou rappelle qu'à ce jour, ce sont les femmes qui renoncent généralement à leur emploi car leur rémunération est en moyenne inférieure à celle des hommes... Pour que les pères partagent le congé parental, la CFE-CGC suggère une politique incitative par l'octroi d'une prime supplémentaire.

Pour conclure cette première partie, Carole Couvert rappelle que la CFE-CGC défend l'égalité professionnelle aussi bien pour les femmes que pour les hommes ; d'ailleurs c'est la CFE-CGC qui a demandé et obtenu le congé de paternité en 2001. Ces onze jours que les pères de famille peuvent prendre au moment de la naissance de leur enfant sont un « bébé » CFE-CGC.

L'avenir des femmes passe par les études



Philippe Guibert
Président du Medef Haute-Vienne

La deuxième partie de la table ronde, animée par Marie-Line Brugidou commence par l'intervention de Philippe Guibert, président du Medef Haute-Vienne, représentant le Medef Limousin et président du Conseil de surveillance de

Norisko (contrôle de sécurité de prévention des personnes et des biens/3 500 salariés dont le siège social est à Limoges).

Pour Philippe Guibert, « l'égalité professionnelle est un impératif pour la croissance économique de notre pays et ne croit pas à la contrainte législative, mais à l'évolution des mœurs ». L'avenir passe par les études ; les jeunes filles doivent investir toutes les disciplines lors de leurs études. Elles doivent faire les mêmes carrières que les hommes car une « loi n'a jamais changé les mœurs ». C'est aux femmes de s'imposer et Philippe Guibert compte sur elles car les hommes et les femmes doivent être jugés sur leurs compé-

tences. La CFE-CGC prône également le fait qu'un salarié homme ou femme soit uniquement jugé sur ces compétences.

70 % des inscrits à la faculté de lettres et sciences humaines sont des filles !



Maryse Dubois
Directrice de Prisme Limousin

Maryse Dubois, ancienne déléguée régionale à la Délégation des Droits aux Femmes et directrice de Prisme Limousin, groupe-ment d'intérêt public créé en 2005 et financé par l'État et la région fait juste-ment référence à un docu-ment d'information de juin

2008 sur, notamment la répartition des hommes et des femmes dans l'appareil de formation initiale et professionnelle. A noter que dans l'enseignement supérieur, on retrouve une prédominance de filles inscrites dans les filières générales (de Bac +2 à Bac + 5). Plus de 70 % des inscrits à la faculté de lettres et sciences humaines sont des femmes, alors qu'elles ne forment que 36 % des effectifs scientifiques. Les filières administratives et celles de la fonction publi-que attirent également un public plus féminin.

Puis, Maryse Dubois présente certains projets de Prisme Limousin : une étude sur l'intérim pour étudier le parcours des personnes qui en sortent, notamment les femmes, un travail sur l'illettrisme et la VAE... Dans les différentes missions de Prisme Limousin, il y a bien évidemment ce travail d'étu-des, mais aussi un travail de communication. Prisme Limousin est un relais d'information via sa Cité des métiers. 55 % des personnes fréquentant cette cité sont des femmes à la recherche d'infor-mations sur les métiers, les formations...

La difficile bataille pour leurs acquis sociaux

Comme l'a souligné Jean-Michel Gay en ouverture de cette rencontre, il y a 30 % d'agricultrices dans le Limousin, qui sont représentées par Brigitte Alano-re, vice-présidente de la Fédération départemen-tale des syndicats d'exploitations agricoles (FDSEA)

de la Creuse et vice-présidente de la Commission régionale des agricultrices et Nadine Vaudon, secrétaire générale de la FDSEA de la Haute-Vienne. Elles représentent la Fédération régionale des syndicats d'exploitations agricoles (FRSEA) Limousin.



Brigitte Alanore
Vice-présidente de la FDSEA de la Creuse et de la Commission régionale des agriculteurs

Brigitte Alanore présente la commission régionale des agricultrices, qui est une commission au sein de la FNSEA (30 000 adhérentes), dont les missions sont la défense des acquis sociaux, la communication... En matière d'acquis, elle fait un rapide rappel des lois qui se sont succédées et qui ont concerné le statut des agricultrices. Par exemple, c'est dans les années 80 que les femmes ont pu devenir chef d'exploitation au même titre que les hommes. De nos jours, elles ont trois possibilités : être salariée, chef d'exploitation ou « conjoint collaborateur ».



Nadine Vaudon
Secrétaire générale de la FDSEA de Haute Vienne

Quant au congé maternité, les agricultrices l'ont obtenu en 1976 alors que les salariées l'ont eu en 1909 (mais pas de la même durée) ! Nadine Vaudon explique que les agricultrices ont, seulement depuis juin 2008, la même durée que les autres salariées en matière de congé maternité (par exemple lors de naissance de jumeaux).

L'exemple du groupe Legrand



Edith Dumas
Directeur de la communication du groupe Legrand

Quant à Edith Dumas, directrice de la communication interne et des relations extérieures du groupe Legrand, elle insiste sur le fait que seulement 50 % des sociétés du CAC 40 ont signé un accord Égalité professionnelle ! Alors

que Legrand a signé un accord Égalité professionnelle dès 2005 au siège social à Limoges, puis en 2006 cet accord fut national. Edith Dumas fait un tour d'horizon des actions faites par Legrand : nomination récente d'une femme, responsable de la diversité, en 2007 embauches de cadres, autant de femmes que d'hommes... sans oublier la communication faite autour de ces actions sur les différents supports de communication du groupe, de son intranet...

A ses côtés, Fabienne Dassoul, déléguée syndicale centrale CFE-CGC et membre du Réseau Équilibre est revenue sur le travail effectué depuis 2005 par la CFE-CGC et la direction de Legrand.



Fabienne Dassoul
DSC CFE-CGC du groupe Legrand
Membre Réseau Équilibre CFE-CGC

Par exemple, l'une des premières revendications CFE-CGC était de ne pas organiser de réunion en fin de journée. Cette revendication a été reprise dans l'accord. D'autres avancées ont été obtenues, toujours grâce au travail de la CFE-CGC et de ses délégués syndicaux : des places en crèche, le paiement intégral du congé de paternité, un budget consacré spécialement au rattrapage salarial, la mise en place d'indicateurs sur la formation professionnelle hommes/femmes...

Pour Edith Dumas, « la mixité est une affaire de mentalité. Les femmes doivent montrer qu'elles sont aussi capables que les hommes ».



De gauche à droite :
Marie-Line Brugidou, Benjamin Sahler et Carole Couvert

L'entreprise, lieu de promotion des femmes

Marie-Line Brugidou a donné la parole à Hugues Burgalieres, président UPA du Limousin. Ce dernier

a expliqué que dans l'artisanat il existait des secteurs très féminisés, et d'autres, bien au contraire très masculins. L'UPA n'est « pas fermé à la féminisation, surtout qu'il manque dans l'artisanat des salarié(e)s compétent(e)s ».

Puis ce fut au tour de Jean-Pierre Limousin, président du Conseil économique et social régional du Limousin et président de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Limoges et de la Haute-Vienne d'intervenir. Au CESR sur 65 conseillers 11 sont des femmes, dont 8 relèvent du collège représentant les salariés. Jean-Pierre Limousin admet donc que ces chiffres sont à améliorer à l'image du principe de parité respecté par la CFE-CGC ; des efforts sont donc à faire lors des désignations des membres au CESR. « Les entreprises ne sont pas misogynes » selon Jean-Pierre Limousin « L'entreprise est un lieu de promotion des femmes. Mais il existe des difficultés à certains endroits comme, par exemple dans l'artisanat ».

Ce fut au tour de plusieurs membres du réseau Équilibre de réagir aux débats et de poser des questions aux intervenant(e)s sur les filles et les études, la mutualisation de toutes les actions faites dans une région (ex : création de crèches interentreprises), la lutte contre le « plafond de verre », une présence plus importante des femmes dans les conseils d'administration des entreprises... Daniel Brunin a rappelé la nécessité de faire évoluer les mentalités pour que les femmes soient dans les conseils d'administration, notamment des entreprises du CAC 40 ; « Heureusement que les lois sont là ! »

Carole Couvert, fondatrice du Réseau Équilibre rappelle qu'à la création de ce réseau, il s'est avéré nécessaire de travailler en priorité sur les stéréotypes afin de faire évoluer les mentalités. L'égalité professionnelle n'est pas un sujet de « bonnes femmes » ; ce dossier concerne les femmes comme les hommes. La preuve, c'est la CFE-CGC qui a demandé et obtenu en 2001 la création du congé de paternité. Congé qui permet aux pères de famille qui le souhaitent de prendre 11 jours au moment de la naissance de leur enfant. Depuis 2001, la CFE-CGC a travaillé constamment les questions d'égalité professionnelle et de conciliation des temps de vie ; elle a ainsi gagné en crédibilité. En interne, il est intéressant de noter qu'au sein du bureau national confédéral, il y a 2 femmes sur 10 élus et 7 femmes sont déléguées nationales confédérales sur un total de 12 délégués.

Carole Couvert a d'ailleurs rappelé que la Confédération n'était pas favorable aux quotas car elle s'interrogeait sur les effets à long terme ; la CFE-CGC préfère parier sur la pédagogie et les effets bénéfiques de la mixité.

Le mot de la fin est revenu à Bernard van Craeynest, président de la CFE-CGC. Selon le président confédéral, « pour faire évoluer les mentalités, il faut des encouragements mais aussi des contraintes ».



Bernard van Craeynest
Président de la CFE-CGC

Puis, il a abordé l'actualité : l'assurance chômage, la modernisation du marché du travail, la loi du 20 août 2008 et son aspect temps de travail, les plans sociaux, l'agenda social décidé lors du sommet social du 18 février dernier... D'ailleurs, pour Bernard van Craeynest, « le résultat de cette rencontre n'était pas à la hauteur des enjeux ». Les partenaires sociaux travaillent chaque jour pour limiter l'impact de la crise économique sur l'emploi et le pouvoir d'achat des français et prennent leurs responsabilités pour favoriser le maintien dans l'emploi au travers de dispositifs comme le CRP ou la CTP ou pour améliorer sensiblement l'indemnisation du chômage partiel. « Il appartient également au gouvernement de créer les conditions économiques d'une relance de grande ampleur et de baisser la fiscalité pour redonner du pouvoir d'achat à toutes et tous ».

La CFE-CGC se bat donc pour un « juste partage des efforts et une meilleure justice sociale ». « Nous devons être à l'écoute de nos collègues, sinon les extrémistes, eux, sauront les écouter. Ce sera néfaste pour notre cohésion sociale ».

La CFE-CGC doit être volontariste surtout avec la loi du 20 août 2008 et la nouvelle donne en matière de représentativité syndicale. Pour Bernard van Craeynest, commencent à poindre les « prémices d'un rassemblement pour être plus à l'écoute des salariés, notamment des TPE, PME et PMI, qui souvent n'ont aucun représentant syndical », sans oublier le monde agricole, secteur dans lequel beaucoup reste à faire...

RESEAU **É**quilibre

Qu'est-ce que le Réseau Équilibre confédéral ?

Le Réseau Équilibre est né en 2004. Pour la CFE-CGC, le but de ce réseau était de créer un laboratoire d'idées sur deux champs étroitement liés : l'égalité et la mixité professionnelles et la conciliation des temps de vie. En 2009, grâce aux travaux du Réseau, notre Confédération est maintenant incontournable sur ce sujet.

Qui en fait partie ?

C'est un rassemblement de femmes et d'hommes CFE-CGC issus d'entreprises, de syndicats, de fédérations, de branches, d'unions départementales et régionales qui travaillent ensemble ; les membres de ce réseau sont une force de propositions sur le thème de l'égalité professionnelle (voir le site www.cfecgc.org, onglet « réseau équilibre »).

Pourquoi faire ?

Pour être informé(e)s de tout ce qui se fait en matière d'égalité professionnelle (aspects sociaux, légaux,

humains, pratiques,...) et décliner ces informations dans les entreprises, les branches professionnelles, les unions territoriales à l'aide d'une « boîte à outils des actions pratiques ».

Quelles sont les actions du Réseau Équilibre ?

- inciter l'entreprise à négocier des accords égalité professionnelle et les DRH à fournir des Rapports de Situation Comparée (RSC) et faire effectuer les rattrapages salariaux si nécessaire (avant 2010 sinon : sanctions financières),
- suivre l'application des accords dans l'entreprise ;
- former les militants, délégués du personnel, délégués syndicaux, élus CE aux enjeux de l'égalité professionnelle en s'appuyant sur les textes réglementaires ;
- participer activement au CSEP (Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle) ainsi qu'aux réunions ministérielles et réaliser des actions et projets au niveau des commissions égalité professionnelle (commission obligatoire en entreprise à partir de 200 salariés) ;
- négocier des accords de branche spécifiques pour l'égalité professionnelle (métallurgie, chimie, bâtiment, banque...) ;



Réunion du Réseau Équilibre

- organiser des colloques internes à la CFE-CGC avec des représentants de l'État (délégué(e) régional(e) et/ou départemental(e) aux droits des femmes et à l'égalité), de l'éducation (mission filles-garçons du rectorat), du patronat (CGPME ou Medef), des entreprises en régions (Bourgogne, Bretagne, Midi-Pyrénées, Aquitaine, Rhône-Alpes, Ile de France...) et chaque année une manifestation originale à l'occasion de la journée de la femme le 8 mars (colloque en 2007 à la Confédération, saynètes de théâtre et micro trottoir en 2008 avec débat dans un théâtre parisien et en 2009 grand colloque en région) ;
- promouvoir l'égalité professionnelle via les médias ;
- représenter les syndicats au niveau du bureau du label Égalité et participer à la commission du label Égalité.

Ne pas s'isoler et partager ses idées sur l'égalité professionnelle.

La CFE-CGC ne travaille pas seule ; elle fait partie de plusieurs réseaux et réalise des actions concrètes :

- Tempora - Qualitemps : projets européens avec le CNIDFF (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) et le FSE (Fonds Social Européen), projet 2008 « Prenons le temps d'être père » ;
- Service des Droits aux Femmes et de l'Égalité : actions en régions en partenariat avec les déléguées régionales et/ou départementales des droits aux femmes et rencontres avec d'autres pays européens sur l'égalité professionnelle (Birmingham 2007 – Bruxelles 2008 – Lille 2009) ;

- CEC (Confédération Européenne des Cadres) : échanges avec d'autres pays sur la problématique des femmes cadres dans les entreprises européennes (Bruxelles 2007) ;
- ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises) : participation à la réalisation du guide sur l'égalité professionnelle 2009 et soutien au guide sur la parentalité en 2008 ;
- ANDRH (Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines) : travaux sur l'égalité professionnelle et la diversité ;
- HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) : la CFE-CGC fait partie du comité consultatif de la HALDE ;
- CIDF (Centre d'Information des Droits aux Femmes) : plusieurs partenariats en régions ;

L'État : signature de l'accord national interprofessionnel en 2004, conférence sur l'égalité professionnelle en novembre 2007, participation aux groupes de travail pour la réalisation du nouveau Rapport de Situation Comparée en 2008.

Les actions concrètes et « phares » de la CFE-CGC sont :

- l'égalité salariale, la disparition du plafond de verre,
- le paiement du congé paternité à 100 %,
- la neutralité de tous les congés parentaux dans une carrière,
- la reconnaissance du temps partiel à sa juste valeur,
- la mixité des métiers,
- la valorisation de l'égalité professionnelle dans les entreprises.

C'est pour obtenir cela que le Réseau Équilibre se bat au quotidien.

Pour connaître les travaux et les membres du Réseau Équilibre, rendez-vous sur notre site web : www.cfecgc.org, onglet « Réseau Équilibre ».

Retrouvez également le calendrier des événements et les web TV dans la rubrique « événements de la CFE-CGC ».