

Entretien avec Bernard Van Craeynest, Président de la CFE-CGC



Pensez-vous qu'aujourd'hui en matière d'égalité entre les hommes et les femmes l'essentiel du chemin ait été fait ?

Je mesure effectivement le chemin parcouru depuis la fin de la deuxième guerre mondiale. C'est-à-

dire à la fois 1945, le droit de vote des femmes et les années 60-70 où notre Code civil a évolué pour faire en sorte que les femmes soient reconnues dans toute l'acception du terme de personne autonome.

N'oublions pas qu'il n'y a pas si longtemps les femmes étaient obligées d'avoir l'autorisation de leurs maris pour travailler, pour disposer d'un compte en banque personnel, etc. Il y a évidemment des progrès réalisés, pour autant culturellement on est toujours sur des stéréotypes, des représentations qui cantonnent les femmes dans des sphères de la société bien définies : les métiers du tertiaire, du commerce, du médico-social...

Nous sommes un pays qui a su célébrer la première femme polytechnicienne, la première femme pilote de chasse, sapeur-pompier... Ce sont des symboles de la première femme qui fait ceci ou cela, sans pour autant avoir pris toutes les dispositions pour que ça soit tout à fait naturel.

Pourquoi a-t-on tant de mal à ce que cela devienne naturel ?

Nous savons pertinemment que ce qui handicape le développement de la carrière professionnelle chez la femme c'est la maternité. Les dirigeants, les managers se disent : « Tiens voilà une jeune femme, bien diplômée, la tête bien faite, pleine

de qualités et de compétences, mais va-t-elle être suffisamment disponible ? » Parce qu'elle a 25 ans, donc par définition elle est susceptible d'avoir des enfants. A partir de là non seulement on ne sait pas si elle va avoir des enfants, mais combien elle va en avoir. En plus elle est susceptible de demander un congé parental, voire de demander à travailler à temps partiel... C'est rarement avoué, affiché mais c'est dans l'inconscient des managers de se demander : « Est-ce quelqu'un qui sera suffisamment disponible et sur qui on peut compter ? »

Être une femme pose alors vraiment problème pour la progression de carrière ?

Je l'ai mesuré. Je l'ai constaté. Pourtant on ne peut pas d'un côté dans la société avec un grand « S » dire : « c'est formidable, regardez la France a un taux de fécondité de 2 %, elle est la championne de l'Europe » puis ne pas prendre en compte que tout cela passe par des « contingences » qui conduisent à ce qu'une personne soit indisponible pendant un temps donné.

Que peuvent faire les syndicats sur ces questions ?

A la CFE-CGC nous avons mis en place il y a un 5 ans le réseau Equilibre qui réunit des femmes et des hommes justement pour réfléchir sur ces sujets. C'est bien mais cela ne suffit pas. Notre syndicat était engagé depuis longtemps en particulier dans les entreprises. Cela fait partie de la responsabilité de nos collègues, délégués syndicaux, représentants au CE. Je l'ai été moi-même.

J'ai été délégué syndical, représentant syndical au CE de mon entreprise. Je me souviens il y a une dizaine d'années de la réflexion que je formulais assez systématiquement lorsque

chaque année nous examinons les données du bilan social et où conformément à la loi, la direction nous présentait trois ou quatre feuillets avec les données comparatives du bilan hommes/femmes.

Je ne manquais jamais de souligner que la loi n'est pas uniquement une présentation de données statistiques. On se doit aussi d'identifier et d'engager des actions concrètes pour lutter contre toutes les formes de discrimination. Le départ un meilleur équilibre.

Est-ce qu'on peut dire aujourd'hui qu'il y a un vrai volontarisme en la matière ?

Un volontarisme, oui. Cela se voit dans l'évolution de la pression législative. Je trouve positif, même si je regretterais qu'il soit nécessaire d'en arriver là, que le gouvernement ait brandi la menace de sanctions financières si on n'arrive pas à des éléments précis, quantitatifs sur le rattrapage des inégalités salariales hommes/femmes d'ici 2010. C'est quand on est contraint que le système termine sa prise de conscience et entre dans des actes un peu plus concrets.

Pourquoi pensez-vous qu'il y en a si peu ?

La société inculque ça. L'homme qui reste pendant 3 ans pour s'occuper du petit entre l'âge de 6 mois et 3 ans et demi puis revient au bureau pendant que sa femme continue sa trajectoire professionnelle reste marginal, même s'il y a quelques cas célèbres.

Maintenant les salariés s'organisent. Il y en a qui sont du soir, d'autres du matin. Les deux parents se partagent davantage les rôles de ce point de vue là.

Quels sont les secteurs qui sont les plus volontaristes sur ces questions ?

Je ne pense pas qu'on puisse parler de secteurs. Je pense qu'on a toujours un vrai problème d'accessibilité pour les femmes à des postes de

haute responsabilité. L'exemple le plus frappant c'est dans les postes de PDG, dans les conseils d'administration où les proportions de femmes restent extrêmement faibles.

Ya-t-il par ailleurs une évolution des mentalités en ce qui concerne la nécessité également pour un homme de consacrer du temps à sa famille ?

Depuis une petite vingtaine d'années, il y a eu prise de conscience que l'éducation des enfants se partage. Il y a un phénomène qui y a sans doute contribué, c'est l'éclatement de la cellule familiale, les gardes alternées. Le fait que bien des pères se retrouvent avoir la garde de leurs enfants, une semaine sur deux, parfois toutes les semaines, la moitié des vacances, etc ça change beaucoup de choses parce que ce n'est pas seulement se retrouver pour des loisirs.

Le travail à domicile est-il un thème sur lequel il y a des avancées ?

On a beaucoup parlé de télétravail il y a une dizaine d'années et on a vu là une possibilité d'évolution intéressante à la fois pour l'entreprise et les salariés. Finalement le télétravail ne s'est pas tant développé que cela. Il ne faut pas oublier que la communauté de travail est importante.

La vie de l'entreprise, il faut que ça soit quelque chose de vécu et de partagé. Il faut faire attention dans le travail à domicile au risque de coupure trop importante entre la personne et son entreprise. Quelqu'un qui n'est pas préparé, qui n'a pas les repères, les appuis pour s'organiser entre vie personnelle et vie professionnelle ça peut être très vite catastrophique.

Vous militez beaucoup pour le développement des crèches d'entreprises ?

On milite beaucoup pour la facilitation des tâches quotidiennes, pour faire en sorte que les salariés ne soient pas trop préoccupés par les

soucis de la vie quotidienne et là nous nous efforçons de persuader le patronat que nous avons un intérêt partagé.

Le salarié qui est bien dans sa peau, qui n'a pas de soucis personnels, familiaux, il est forcément plus productif.

Alors il ne s'agit pas de rejeter sur l'entreprise la responsabilité de la garde des enfants, mais nous sommes pour un effort partagé entre les structures collectives publiques, les municipalités, les conseils généraux, l'Etat et les entreprises.

Personnellement êtes-vous content de l'équilibre que vous avez créé au long de votre carrière entre votre vie professionnelle - très active - et votre vie familiale ?

Compte tenu de mon engagement très fort et de ma vie intense, je suis conscient que je n'ai sans doute pas été suffisamment disponible et je n'ai peut-être pas suffisamment affirmé une présence « de tous les instants » auprès de mes proches et notamment de ma fille.

Je pense toutefois avoir été auprès d'elle dans beaucoup de temps forts et c'est ce qui me semble important : être en mesure de dégager des temps forts qui marquent, qui orientent, qui tracent le parcours d'une personne.

