La Lettre du représentant CGT du personnel

du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX

n°10 – février 2021

150 000 personnes

a journée de grève, et de manifestation du 4 février dernier a réuni 150 000 personnes sur le territoire national autour de la défense des droits des salariés et la conquête de nouveaux droits.

Une belle après midi ensoleillée pour rappeler que les salariés ne doivent pas payer les frais d'une crise dont ils ne sont pas responsables et qu'il faut aller chercher l'argent là où il est : chez les profiteurs de cette crise.

Il n'est pas question d'accepter comme dans certaines entreprises, une diminution de rémunération suite à la mise en place d'un chômage partiel tout en subissant une intensification des conditions de travail (faire le même travail en moins d'heures).

Attention, l'agenda prévisionnel a subi quelques modifications, et la réunion des salariés du Cabinet LEDOUX initialement programmée pour le mardi 23 février est déplacée au jeudi 11 mars. Qu'on se le dise !

Ci-dessous, la photo a été prise lors de la manifestation du 4 février.

Joël – 06 52 43 59 41 csecgtledoux@zohomail.eu

Au Cabinet

Agenda Revendicatif **Prévisionnel**

- vendredi 12 février
 Réunion du CSE
- jeudi 25 février En délégation de 9 heures à 13 heures
- vendredi 26 février
 Réunion du CSE
- jeudi 11 mars

En délégation de 11 h à 14 heures Réunion des salariés à la pause déjeuner 32 Rue d'Édimbourg

- mardi 16 mars journée de délégation
- vendredi 26 mars
 Réunion du CSE



égalité homme-femme

es mots, les blagues et les attitudes sexistes en entreprise ne sont jamais anodins. Et si on apprenait à parler un langage qui respecte tout le monde ?

Sale temps pour les lourdauds, les paternalistes bienveillants, les défenseurs de la masculinité musculeuse... Le sexisme ordinaire se retrouve au centre de toutes les attentions, dans l'espace public comme dans les entreprises. Compte tenu de la fréquence effarante des propos gestes et blagues déplacées qui le constituent, et des ravages psychologiques que cela provoque chez les femmes, il était temps ! Selon une enquête du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), 80% des salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes, avec des répercussions sur la confiance en soi, la performance et le bien-être au travail.

« Le sexisme est une manière d'infantiliser les femmes, explique Marc Bernardin directeur associé du cabinet de conseil Accordia et expert en mixité et diversité. Il crée un environnement de travail irrespectueux. » Formateur sur le respect et l'inclusion depuis vingt-cinq ans, il a constaté un avant et un après #meetoo et #balancetonporc : « Les entreprises avaient une forme de pudeur à l'égard du sexisme. On préférait parler d'"écarts de comportement". »

La loi du 5 septembre 2018 sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes a enfoncé le clou : depuis le 1er janvier 2019, elle institue de nouvelles règles pour les entreprises : obligation d'affichage du texte légal et mention dans le règlement intérieur, mise à disposition des numéros utiles (médecin du travail, défenseur des droits, inspection du travail), mais aussi nomination d'un référent (...). Objectif : inciter le monde du travail à prévenir et sanctionner les agissements sexistes (...).

La première réaction des employeurs est toutefois souvent teintée de scepticisme : « Je veux bien signer, mais chez moi, ça n'existe pas ! » C'est que le sexisme ordinaire avance bien souvent « déguisé », selon Brigitte Grésy, secrétaire générale du CSEP et auteure de Sexisme au travail, fin de la loi du silence ? (Belin, 2017). « Les gens ne savent pas comment se positionner par rapport à cette question, confirme Marc Bernardin. Où sont les frontières entre l'humour, la galanterie, les comportements ancrés de manière inconsciente et le sexisme ordinaire ? Le sexisme est un sujet encombrant dans les entreprises, car il véhicule les notions de culture, de valeurs, de traditions... » Voilà quelques-uns de ses déguisements et nos conseils pour faire tomber les masques.

« Oh la la, si on ne peut plus rire! »

Des traits d'esprit humiliants, des remarques cinglantes qui font ricaner, Marc Bernardin en a plein sa sacoche de formateur. « Une dirigeante devait prendre la parole devant un parterre de collaborateurs et avait choisi pour l'occasion un tailleur vert. Au moment de monter sur scène, le speaker lance : "Nous sommes contents d'accueillir sur scène une grande et belle plante verte." La moitié de la salle a rigolé et elle a perdu tous ses moyens. »

« Les blagues sexistes dévalorisent les femmes, confirme Noemie Le Menn, psychologue du travail et coach, auteure de Libérez-vous des réflexes sexistes au travail (InterEditions, 2018). Elles attaquent leur intelligence, leur physique, les ramènent au statut de femme objet ou à leurs fonctions sexuelles. » L'humour place les femmes « dans un dilemme cornélien », selon Brigitte Grésy : « Soit je ris pour ne pas offenser mon collègue ou mon supérieur, soit je ne ris pas au risque d'être perçue comme quelqu'un qui n'a pas d'humour. » « Ça vous coince, ça vous fige, renchérit Noémie Le Menn. Parce qu'il y a pas de bonne sortie. Personne n'a envie d'être exclu du groupe. »

Comment réagir ? Noémie le Menn préconise « la résistance passive ». « Chaque fois que l'on se force à rire, on envoie un message dévalorisant à son cerveau : je suis une nulle, une idiote. » Ou une plante verte... Rire, c'est aussi légitimer l'humour gras des sexistes. « Une femme qui rigole à une blague sur les blondes devient pour son auteur un totem protecteur, analyse Marc Bernardin. Il peut s'autoriser à dire à celle qui ne sourit pas : "Oui, mais Sylvie rigole, donc toi, tu n'as pas d'humour." » Certaines entreprises ont fait le choix de pratiquer la tolérance zéro à l'égard des propos sexistes, blagues comprises. Randstad, la SNCF, L'Oréal France, AccorHotels ou EY et une trentaine d'entreprises ont ainsi signé (...) l'engagement baptisé #StOpE

« Attends Sylvie, j' te coupe là, mais... »

Quand un homme coupe la parole à une femme, il pratique le manterrupting (contraction des mots anglais man et interrupting) selon le néologisme de la journaliste américaine spécialiste du genre Jessica Bennett, et c'est une habitude bien ancrée. Les études ont montré que les hommes ont tendance à interrompre deux fois plus que les femmes. Autre habitude masculine : le mansplaining, qui consiste à faire taire la femme pour lui expliquer ce qu'elle était en train d'éclaircir. Sans oublier le brobropriating, autre manie sexiste qui consiste à s'approprier les idées des femmes

Des marques d'irrespect lourdes de conséquence : des chercheurs ont en effet établi le lien entre autocensure féminine et contexte insuffisamment inclusif. « Une femme qui se sent dévalorisée ne va plus s'impliquer et donner le meilleur d'elle-même. Elle va au contraire garder ses idées pour elle, avertit Marc Bernardin. Cela baisse le niveau d'entraide collective et a des conséquences importantes sur les performances de

l'entreprise. »

Comment réagir ? (...) nommer un observateur ou une observatrice qui comptera les interruptions et en fera le décompte à la fin des discussions, pratiquer l'écoute attentive en laissant trois secondes de silence avant de rebondir après une intervention, imposer le no interrupting dans toutes les réunions... Autant d'outils qui augmentent l'égalité réelle entre les hommes et les femmes et pas seulement la mixité visible.

« Vous allez apporter un peu de douceur dans ce service! »

Insidieux, le sexisme bienveillant « sape les talents des femmes en leur attribuant des qualités dites féminines », explique Brigitte Grésy. Cette valorisation des stéréotypes féminins (douceur, écoute, patience...) les cantonne dans un rôle complémentaire à celui des hommes. Une façon de les inférioriser.

Comment réagir ? Affirmer, comme Noémie Le Menn et toutes les études récentes de la psychologie, qu'il n'existe pas de qualités féminines et masculines, mais des personnalités et des qualités managériales.

« Salut morue! »

Noémie Le Menn le déplore mais « les femmes sont souvent misogynes et participent activement à leur propre dévalorisation ». Marc Bernadin le constate également : « Les freins viennent des hommes mais aussi des femmes qui pensent par exemple qu'il n'existe pas de sexisme dans les services composés de femmes. » C'est ce que lui a expliqué cette dirigeante chez qui il organisait un atelier : « La moitié des jeunes femmes de son service s'appelaient entre elles "morue". Ce qui ne les dérangeait pas. Il a fallu que je leur précise que cela signifiait "prostituée" pour qu'elles commencent à réfléchir à la portée de ce mot. »

Comment réagir ? S'affranchir de la culture du Lol (vous savez, cet humour relou et viril qui se transforme aisément en harcèlement) pour regarder les mots et les actes sans le « filtre du cool » qui sévit dans nombre de milieux branchés. Se responsabiliser aussi en tant que femme : « Elles estiment trop souvent qu'elles ne peuvent pas être auteures de sexisme puisqu'elles en sont victimes. » Développer l'empathie est vital pour faire baisser le sexisme inconscient. « Ce n'est pas parce que ça vous est égal de vous faire traiter de morue toute la journée, souligne Marc Bernardin, qu'il en va de même pour toutes les autres femmes! »

« On est mercredi, Sylvie garde ses gosses »

Le sous-entendu est clair : « On ne peut pas vraiment compter sur elle... » Les remarques désobligeantes sur la maternité sont légion et peuvent mener à des actes discriminants. C'est ce que vit actuellement Audrey (son prénom a été changé), chargée de com dans un grand parc d'attractions : « Quand je suis revenue de mon congé parental d'un an, ma nouvelle boss m'a enlevé

des dossiers sous prétexte que je n'allais pas pouvoir être à fond. » Tous les jours, Audrey essuie des remarques du style « Mais comment tu as fait pour rester un an sans bosser, tu as dû t'ennuyer » ou « De toutes façons, tu vas en faire un deuxième, non ? ». « Je ne dis rien, explique-t-elle, parce que le boulot me plaît quand même. »

Comment réagir ? Ne plus vivre la maternité comme une faute : alerter le médecin du travail et faire part de ces attaques aux délégués syndicaux, au référent... bref, dénoncer ! On peut aussi proposer à ses collègues et chefs de se mettre vraiment à la place d'une femme enceinte discriminée. C'est l'idée de Guillaume Clere, fondateur de la start-up Reverto, qui vient de réaliser un film en réalité virtuelle dont le spectateur, muni d'un casque, incarne une jeune cadre qui tombe enceinte...

Une expérience de huit minutes où l'on a droit à des remarques sur son physique, ses compétences, son envie de bosser... Efficace! « On est en 360°, donc le cerveau a vraiment l'impression de vivre ces situations », explique le réalisateur (...). Pas si facile de devenir la cible du sexisme ordinaire!

Source https://www.capital.fr/votre-carriere/en-finir-avec-lesexisme-au-boulot-1346794

Témoignage

« Mon chéri a plié ma voiture. C'est ce qu'il m'a annoncé hier. Pourtant, mon chéri conduit bien, il a une telle assurance au volant, une telle maîtrise. C'est pour ça qu'il n'a pas besoin de respecter les distances de sécurité. Il peut coller un peu la voiture qui lambine devant, il contrôle. Il se gare en deux coups de volants quand je m'y reprends à dix fois. Il se moque gentiment quand je respecte les limitations de vitesse alors que la route est droite et déserte. C'est qu'il est fort mon chéri. Il a grandi avec les films de Delon et Belmondo, il a étudié les grands Hommes à l'école, il a appris à se défendre et à protéger les filles.

Moi j'ai peur en voiture. Le camion qui arrive par la droite, l'enfant qui joue au ballon sur le trottoir, la circulation effrénée, les grands axes routiers. Cette peur me tétanise, mes entrailles se nouent, mon cœur s'emballe, mon cerveau s'embrouille. Je me sens mal, comme si j'étais suspendue une jambe au dessus du vide. Mille fois j'ai crû mourir.

Mon chéri a du mal à comprendre. C'est normal, il n'a jamais ressenti cette peur là. Il est fort. Au début, il souriait, il riait même parfois. C'est vrai que je peux être comique avec mes petits cris de chaton écorché et mes sursauts au moindre bus qui nous croise.

Avec le temps, il a fait des efforts, même si le naturel prend parfois le dessus... comme hier peut-être » *Chimère*

La Lettre du représentant CGT du personnel

du Comité Social et Économique du Cabinet LEDOUX

page 3 – n°10 – février 2021 – tous droits réservés pour toutes les illustrations



L'En'robé

Bulletin d'information des salarié-e-s des cabinets d'avocats n°216

L'Observatoire des Métiers des Professions Libérales vient de nous remettre une étude intitulée « baromètre emploi formation » - 2020. Les chiffres sont de 2018. Il y a 11 180 cabinets dans la branche.

Trois régions regroupent une bonne partie d'entreprises employeuses : Ile-de-France (31,7%), Auvergne Rhône-Alpes (12,1%) et Provence Alpes-Côte d'Azur (10,8%). Si depuis 2008, le nombre d'entreprises augmente, à partir de 2015 la tendance s'inverse. Ce sont des entreprises de très petites tailles. 72,5% comptent de un à deux salarié.e.s, 19,1% de 3 à 5 et 5% de 6 à 9.

Depuis 2008, la tendance pour des entreprises de très petites tailles s'accélère. Le nombre moyen de salarié.e.s par entreprise est de 3,7 salarié.e.s. De 2009 à 2015, on enregistre une progression des effectifs à 49 859 salarié.e.s.

A partir de 2016, la tendance s'inverse. En 2018, la profession compte 40790 salarié.e.s. 65% des salarié.e.s travaillent dans les TPE. Les emplois dans la branche sont majoritairement féminins (82,3%). Ce taux de féminisation tend à diminuer dans la branche.

Le Contrat à Durée Indéterminée est majoritaire dans la branche : 81,4% chez les femmes et 60,2% chez les hommes. Le taux d'employés est de 62%, de professions intermédiaires 9% et de cadres 27,7%. 66,9% des femmes sont des employées et 22,9% des cadres. Chez les hommes, 50,1% sont des cadres et 39,6% des employés.

Le taux de Contrats à Durée Indéterminée est de 77,6%. Les Contrats à Durée Déterminée se trouvent plus souvent chez les hommes et chez les jeunes.

Plus de deux tiers des salarié.e.s travaillent à temps complet. Mais on note une progression du temps partiel avec une masculinisation de celui-ci. Il concerne plus d'un tiers des plus de 50 ans.

La proportion des salarié.e.s âgé.e.s de moins de 35 ans est importante (41%), mais les salarié.e.s âgé.e.s de 50 ans et plus représentent plus du quart des actifs (26,3%). Les moins de 35 ans voient leur poids relatif s'accroître de 4,3 points alors que le poids des seniors s'accentue (+7,7 points).

Le turnover annuel est de 24,5%. C'est au sein des salarié.e.s âgé.e.s de moins de 35 ans que ce taux de rotation est plus important (58,5%). Il est lié à la proportion de stagiaires.



Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à fsetud@cgt.fr avec la mention « Avocats »

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes