



égalité  
FEMMES HOMMES  
TERRITOIRES D'EXCELLENCE

# Pacte de mobilisation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises du Nord-Pas de Calais



## Pacte de mobilisation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises du Nord-Pas de Calais

Pacte de mobilisation conclu entre :

**l'État,**

représenté par Monsieur Pascal JOLY, préfet délégué à l'Égalité des chances,

**le Conseil Régional,**

représenté par Monsieur Pierre de SAINTIGNON, 1<sup>er</sup> vice-président,

**la Confédération Générale du Travail du Nord-Pas de Calais**, ci-après dénommée CGT,  
représenté par Madame Agnès Le BOT, secrétaire générale,

**la Confédération Française Démocratique du Travail du Nord-Pas de Calais**, ci-après  
dénommée CFDT,  
représentée par Monsieur Pascal CATTO, secrétaire général,

**la Confédération Force Ouvrière du Nord-Pas de Calais**, ci-après dénommée FO,  
représentée par Monsieur Jean-Baptiste KONIECZNY, secrétaire général,

**la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres du Nord-Pas  
de Calais**, ci-après dénommée CFE-CGC,  
représentée par Monsieur Raymond ANNALORO, président,

**la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens du Nord-Pas de Calais**, ci-après  
dénommée CFTC,  
représentée par Monsieur Pierre-Richard BONTINCK, président,

**le Mouvement des Entreprises de France en Nord-Pas de Calais**, ci-après dénommée Medef,  
représenté par Monsieur Frédéric MOTTE, vice-président,

**la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises du Nord-Pas de Calais**, ci-  
après dénommée CGPME,  
représentée par Madame Yvonne TASSOU, présidente,

**l'Union Professionnelle Artisanale du Nord-Pas de Calais**, ci-après dénommée UPA,  
représentée par Monsieur Alain DUPLAT, président.



## 1 PRÉAMBULE

---

Bien que l'égalité des genres soit un principe d'ordre constitutionnel et que, dès 1972, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ait été inscrite dans le code du travail, il est constaté encore en France de nombreuses inégalités entre les femmes et les hommes malgré la mise en place de plusieurs dispositifs législatifs depuis une quarantaine d'année.

Au niveau national, l'État et les partenaires sociaux, lors de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, ont défini un objectif partagé : renforcer l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux travaillent actuellement de façon transversale sur le sujet, tant dans le secteur privé que dans les fonctions publiques (accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le vendredi 8 mars 2013)

Au niveau régional, l'État et le Conseil Régional ont souhaité s'engager dans une expérimentation « Vers les territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle pour les femmes et les hommes » et ont signé une convention cadre pluriannuelle 2012-2014 le 12 novembre 2012, en présence de la ministre des Droits des femmes qui comprend quatre axes :

- **Axe 1 sur l'effectivité du droit dans le secteur privé**, qui fait l'objet de ce présent pacte ;
- **Axe 2 sur la lutte contre les stéréotypes et le développement de la mixité des filières et des métiers** sur lequel une réflexion est engagée, à laquelle plusieurs partenaires sociaux souhaitent dès à présent s'associer, pour travailler, en particulier sur l'orientation des jeunes, l'égalité d'accès aux différentes formations dans la diversité des voies de formation, avec un diagnostic spécifique à l'enseignement supérieur et une mobilisation des OPCA. La mise en œuvre à partir de 2011 du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), signé par l'État et le Conseil Régional engageait déjà le partenariat régional dans la logique de l'égalité professionnelle. Le CPRDFP se décline progressivement par la contractualisation avec les branches professionnelles de contrats d'objectifs sectoriels qui prennent en compte l'égalité professionnelle ;
- **Axe 3 relatif à la lutte contre l'éloignement de l'emploi des bénéficiaires du complément de libre choix d'activité ;**
- **Axe 4 traitant de l'égalité professionnelle au sein des services** déconcentrés de l'État en région et Conseil Régional Nord-Pas de Calais.

## 2 L'EFFECTIVITÉ DU DROIT DANS LES ENTREPRISES, UN SUJET MAJEUR

---

Le premier axe de la convention cadre vise à une meilleure effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises de la région Nord-Pas de Calais.

À ce titre, la direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Nord-Pas de Calais (Direccte), de par sa mission auprès des entreprises et des partenaires sociaux, a été plus particulièrement identifiée pour co-piloter cet axe avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE)

En effet, comme au plan national, la région Nord-Pas de Calais est aussi confrontée à cette inégalité professionnelle. En région Nord-Pas de Calais, bien qu'en hausse régulière au cours des dernières décennies, le taux d'activité des femmes reste très inférieur à celui des hommes, et place la région en dernière place au regard des écarts de taux d'activité par genre (18 points en région, 11 en moyenne nationale).

Dans son ensemble, la population active féminine est par ailleurs plus diplômée que la population active masculine et ce, dans la région comme en moyenne nationale. Et pourtant, leur insertion dans l'emploi présente encore de très fortes différences avec celle des hommes, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi, du temps de travail, du salaire ou de la retraite.

Les disparités professionnelles et sectorielles ainsi que les inégalités salariales n'ont en effet pas disparu.

L'écart entre les salaires masculins et féminins, qui s'était progressivement réduit, tend à stagner depuis le début des années 2000. Le travail à temps partiel plus souvent subi que choisi entraîne des différences salariales dont les conséquences financières sont observables après la fin d'activité.

Le non-emploi et le sous-emploi des femmes ainsi que l'inadéquation de leurs qualifications avec les postes qu'elles occupent privent de fait les entreprises du Nord-Pas de Calais d'une richesse, que ce soit en termes de compétence, de production et d'innovation, difficile à mesurer en termes collectifs.

Cependant, ces constats sont à repositionner dans une problématique plus générale, qui résulte de multiples facteurs, tels que le contexte historique, industriel, socio-économique, éducatif et culturel de la région.

Au-delà de ces remarques, ces éléments rappellent la nécessité d'une action forte, coordonnée et partenariale pour œuvrer en faveur de l'effectivité du droit et l'égalité professionnelle dans les entreprises du Nord-Pas de Calais.



Dans ce cadre, une démarche a été initiée auprès des partenaires sociaux du Nord-Pas de Calais, tant au niveau des organisations syndicales, notamment les organisations syndicales interprofessionnelles représentatives, qu'au niveau des organisations patronales interprofessionnelles, en particulier celles pour lesquelles les entreprises sont assujetties à l'obligation de négocier un accord sur l'égalité professionnelle. Avec le développement des obligations légales à négocier sur des thèmes définis, notamment à l'échelle de l'entreprise (négociations annuelles obligatoires, prévoyance santé, épargne salariale, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, pénibilité, contrat de génération etc, et plus particulièrement égalité professionnelle), les acteurs de la négociation dans l'entreprise ont un rôle clé.

Il est apparu essentiel qu'ils soient placés au cœur de cette expérimentation pour une meilleure effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises, afin de renforcer le dialogue social et favoriser notamment la négociation d'accords sur ce domaine.

À mi-mai 2013, alors que l'obligation de négocier un accord sur l'égalité professionnelle s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, des marges sensibles de progrès demeurent pour que ces dispositions soient effectives.

Face à ce constat, et dans l'optique d'une approche transversale sur la thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes, il a été décidé d'apporter un appui spécifique, dans le cadre de cette expérimentation, en direction des acteurs du dialogue social que sont les partenaires sociaux. Outre l'effet attendu de développer la négociation, il s'agit aussi d'améliorer la qualité des accords et des actions qui seront menées pour avancer vers une réelle effectivité du droit, au-delà de l'obligation purement formelle.

Cet appui s'inscrit dans une démarche partenariale État Région avec la réalisation d'un état des lieux régional partagé en matière d'égalité professionnelle avec le concours de la direction régionale de l'Insee.

### 3 LES ENGAGEMENTS DES PARTIES PRENANTES

---

#### 3.1 L'État

L'État s'engage :

- À apporter un soutien spécifique aux organisations syndicales interprofessionnelles représentatives et aux organisations patronales dont les entreprises sont soumises à l'obligation de négocier un accord sur l'égalité professionnelle, pour les aider à mener des actions concrètes pour sensibiliser, outiller et professionnaliser leurs équipes en matière de dialogue social dans les entreprises, ainsi que les délégués syndicaux, et les membres des différentes instances de représentation du personnel ou des adhérents.
- À proposer un appui auprès de l'ensemble des partenaires sociaux qui le souhaitent, par un rôle d'information par rapport aux dispositions légales, ou encore de mise à disposition d'un appui externe méthodologique.
- À prévoir un accompagnement des entreprises, employeurs et représentants du personnel : certaines entreprises, en particulier les petites, sont parfois moins armées en termes de méthode, que ce soit au niveau de l'employeur que des représentants du personnel pour établir un diagnostic sur la situation comparée femmes hommes en leur sein, pour ensuite analyser, interpréter et exploiter les données et pour enfin définir une stratégie concertée et des moyens d'action dans le cadre du dialogue social. Suite à la consultation lancée par la DRDFE, un travail commun entre les services de l'État et les services du Conseil Régional Nord-Pas de Calais a été effectué, dans une approche expérimentale, pour cibler plusieurs actions d'accompagnement, avec les approches et méthodologies différenciées selon les opérateurs. Une coordination et un suivi de ces actions seront mis en œuvre au niveau régional.

Enfin, il y a lieu de noter qu'une campagne nationale dans le cadre du plan d'action des services de l'inspection du travail, a été lancée pour veiller à l'effectivité du droit dans les entreprises en matière d'égalité professionnelle. Elle se décline dans un plan d'action régional qui reprend les priorités nationales définies par l'autorité centrale, avec le contrôle notamment du taux de couverture des entreprises de la région Nord-Pas de Calais assujetties à l'obligation de négocier un accord ou, à défaut d'établir un plan d'action annuel, et le contrôle de la conformité des accords et plans d'action par rapport aux dispositions légales. Des mises en demeure et pénalités sont prévues en cas de non-respect de ces dispositions.



### 3.2 Le Conseil Régional Nord-Pas de Calais

Le Conseil Régional Nord-Pas de Calais inscrit l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de plusieurs politiques régionales, dans les champs du développement économique, de la formation tout au long de la vie, des interactions entre la recherche et les citoyens, mais aussi au sein de sa propre administration.

Dans le champ du développement économique local, partie intégrante du Schéma Régional de Développement Économique, le Conseil Régional entend mobiliser les territoires partenaires. L'objectif de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera, dès le mois de septembre 2013, à l'ordre du jour de chaque Conseil de gouvernance des Programmes Locaux de Développement Économique (PLDE), et sera systématiquement intégré dans les conventions de renouvellement des PLDE.

L'entrepreneuriat féminin est au cœur de la politique économique régionale. En lien avec les partenaires (le réseau d'appui aux créateurs d'entreprises), le Conseil Régional soutient, par exemple, l'action d'Initiatives Plurielles visant à sensibiliser et développer l'entrepreneuriat féminin, et à accompagner les femmes porteuses de projet de création d'entreprise.

Au titre de la formation professionnelle, le Conseil Régional sensibilise les organismes de formation sur la question de la parité.

Ces organismes sont d'abord des entreprises appartenant au tissu des PME et des parfois des TPE. Ils sont tous aussi concernés par les obligations légales.

Par ailleurs, ces mêmes organismes, dans le cadre du Programme Régional de Formation, sont en contact direct avec un nombre important d'entreprises relevant de secteurs d'activités variées.

Cette démarche vise un double objectif :

- sensibiliser les directeurs des organismes de formation du Programme Régional de Formation sur la gestion des ressources humaines ;
- par leur intermédiaire, aborder la question de la diversification de l'emploi tant féminin que masculin, et sensibiliser les entreprises partenaires avec lesquelles ils travaillent dans le cadre du Programme Régional de Formation.

À cet effet, le Conseil Régional s'engage à produire un document d'information destiné aux acteurs ciblés.

Le Conseil Régional partage avec l'Université de Lille 2 Droit et Santé et le CORIF (Collectif Régional Information formation Femmes) les objectifs du programme Chercheurs Citoyens portant sur « Normes de genre et réception de la valeur égalité des sexes par la jeunesse, les parents et les professionnels de l'éducation » : il s'agit d'appréhender la socialisation du genre, l'éducation portant sur l'égalité des sexes (représentation, réception, outils d'analyse et de formation), et de construire une « égalithèque » dans la région.

En 2011, le Conseil Régional a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Depuis, la collectivité régionale décline cette charte à travers la mise en œuvre de 50 actions, allant de la collecte de données et l'observation, à l'évolution de ses pratiques internes, au soutien à différents réseaux et au déploiement d'actions volontaires. En 2012, elle a réalisé un rapport de situation comparée et a mis en place une commission paritaire dédiée pour y donner les suites opérationnelles nécessaires.

### 3.3 La CGT

Pour la CGT, la négociation sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle est au cœur des enjeux pour redonner au travail sa place centrale, pour les femmes et les hommes dans leur quotidien. La CGT Nord-Pas de Calais s'engage dans un travail comprenant deux axes d'actions prioritaires pour faire appliquer la loi et le droit des salariées au moyen de négociations en entreprise : la formation et la qualification, la promotion professionnelle.

**La formation :** respecter la proportionnalité femmes-hommes selon les services, en distinguant les formations d'adaptation au poste et les formations qualifiantes permettant une élévation des compétences. Par exemple :

- proposer des formations pour des hommes dans les filières administratives et des femmes dans les filières techniques (ex : premier accord de Schneider Electric) ;
- adapter l'organisation des formations aux contraintes familiales des salarié-e-s : distance de la formation ; modularisation des formations ; répartition entre e.learning et présentiel ; prise en charge des frais d'accueil additionnels pour les parents ...

**La qualification, la classification :** la revalorisation des qualifications des femmes (reconnaissance des diplômes, de l'expérience, du contenu du travail...) et le positionnement de leurs emplois dans les classifications doit être un axe important. C'est l'objet du principe « Un salaire égal pour un travail égal ».

Les actions portées par la CGT sont inscrites dans un plan de travail :

- Dans les syndicats d'entreprise, nos instances (CE, CHSCT, commissions formation) favoriseront l'ouverture des négociations sur l'égalité professionnelle dans toutes les entreprises sur le recrutement, la formation, les promotions, les rémunérations... : 15 réunions dans autant d'unions locales auront lieu (10 participants par réunion), deux réunions de direction d'UD (30 participants), une réunion du Secrétariat Régional.
- Nos mandats du Comité Régional coordonneront et impulseront en Nord-Pas de Calais la démarche CGT dans sa dimension interprofessionnelle. Pour cela, les



directions des Unions Départementales du Nord et du Pas-de-Calais s'engagent dans le pilotage du projet. Les formateurs CGT 59/62 feront la présentation et la diffusion des outils de connaissances et d'information. Enfin, une réunion des élus et mandatés du Comité Régional CGT est programmée (20 participants).

Les actions portées par la CGT sont assorties d'outils : un livret égalité professionnelle (diffusé aux syndicats et structures CGT ; 5 000 livrets seront édités et diffusés), le diaporama de la Direccte, le document de la CARSAT et les publications CGT, en direction des syndicats et des salariés.

### **3.4 La CFDT**

La CFDT mobilise ses responsables et militants sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes par des séances de sensibilisation, d'apport méthodologique et d'accompagnement d'équipes, d'échanges de pratiques, de suivi de négociation pour les équipes CFDT dans les entreprises.

Ces actions sont destinées aux salariés de toutes les branches professionnelles, leurs particularités résident dans leur aspect concret. Elles permettent surtout aux équipes, en fonction de leurs réalités, de dégager des plans d'actions propres à leurs entreprises, ou leur fonction publique.

### **3.5 Force Ouvrière**

L'Union Régionale des Syndicats Force Ouvrière du Nord-Pas de Calais souhaite, considérant les obligations légales et l'impulsion au niveau régional de l'État et de la Région, s'engager dans un projet d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, pour développer la négociation d'accords dans les entreprises sur l'égalité professionnelle et le suivi de ces accords.

Pour cela, il sera réalisé une plaquette sur l'égalité professionnelle dans les entreprises qui sera diffusée auprès des adhérents.

Une réunion régionale des militants sera organisée sur le thème de l'égalité professionnelle sur une journée, avec notamment l'appui de la confédération nationale FO et la présence du secrétaire général de Force Ouvrière.

Il sera mis en place un réseau de référents pour accompagner les militants dans ces négociations et le suivi des accords.

### 3.6 La CFE-CGC

La CFE-CGC s'engage sur deux axes de travail :

- 10 réunions débat pour développer le réseau Équilibre dans les entreprises où nous sommes présents. Le réseau Équilibre est un réseau d'hommes et de femmes, personnes-ressources en capacité de répondre aux questions des salariés sur le droit en matière d'égalité professionnelle, mais aussi de faire reculer par le dialogue les idées préconçues et les stéréotypes de genre qui encore trop souvent justifient les inégalités. Pour étoffer ce réseau, nous nous sommes fixé l'objectif d'une réunion débat dans chaque union locale, soit dix réunions en 12 mois et de mobiliser à chaque fois une vingtaine de salariés.
- Un séminaire des élus pour les préparer à la négociation d'un accord de qualité à partir de l'analyse du rapport de situation comparée. Ce moment fort d'échanges et de sensibilisation des élus vise à leur permettre de jouer pleinement leur rôle dans le dialogue social et à préparer les négociations vers un accord efficace, c'est-à-dire adapté à l'entreprise et qui s'attaque durablement aux causes réelles des discriminations constatées. Ce séminaire accueillera les experts institutionnels, DRDFE, Direccte... et des acteurs de l'entreprise, DRH représentants syndicaux.

### 3.7 La CFTC

La CFTC organisera un forum régional dans quelques mois, en mars à l'occasion de la Journée Internationale des Femmes. Seront abordés les chiffres de l'égalité, des tables rondes, des interventions de juristes sur des exemples d'accord, etc.

Tout en tirant les leçons de ce forum, la CFTC mettra un salarié à disposition des structures professionnelles ou locales pour aider les délégués à bien négocier et à être vigilants.



### 3.8 Le Medef

Le MEDEF Nord-Pas de Calais conduira sur les 4 grands territoires des réunions d'information et de sensibilisation des entreprises, en lien avec les Unités Territoriales de la Direccte et la déléguée régionale aux Droits des femmes.

Ces réunions ont également pour objectif un partage d'expérience entre les entreprises. S'agissant de ce partage, les MEDEF territoriaux s'appuieront sur les branches professionnelles pour détecter les meilleures pratiques.

En outre, ces réunions seront complétées par :

- Une diffusion des documents élaborés par le MEDEF pour les entreprises : « le guide pratique Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « le manuel de résistance aux stéréotypes sexistes » ;
- la création d'un module d'appui à la négociation collective dans les entreprises destiné à accompagner les entreprises de moins de 300 salariés.

S'agissant des actions à mener auprès des jeunes en formation initiale, le MEDEF proposera en lien avec l'Académie de Lille, dans le cadre de l'action partenariale « École Entreprise » des initiatives visant à promouvoir la mixité des filières et des métiers.

### 3.9 La CGPME

La CGPME s'engage depuis plusieurs années sur la promotion du dialogue social en entreprise, et notamment sur la prise en compte de l'égalité professionnelle.

C'est à ce titre qu'elle a souhaité mener une action volontariste en 2013 sur cette thématique.

Cette action comprend trois grands axes qui sont les suivants :

D'une part, la CGPME établira un observatoire des pratiques des PME du Nord-Pas de Calais. Cet observatoire sera établi suite à une enquête menée auprès de 80 entreprises.

D'autre part, des réunions d'information sur l'égalité professionnelle et les obligations des entreprises y afférentes seront organisées.

Enfin, la CGPME accompagnera dix entreprises dans l'élaboration de leurs accords ou plans d'action.

La CGPME souhaite par cette action, ériger l'égalité professionnelle en véritable levier d'action d'amélioration des conditions de travail.

### 3.10 L'UPA

En tant que partenaire social, l'Union Professionnelle Artisanale Nord-Pas de Calais, représentant plus de 44 000 entreprises régionales de proximité employant plus de 110 000 salariés, contribue depuis plusieurs années à la définition de solutions pour atteindre l'égalité professionnelle, pratiquée aujourd'hui de manière assez naturelle dans l'artisanat et le commerce de proximité.

En 2013, les actions de UPA dans ce domaine se traduiront notamment par :

- un rappel aux employeurs artisans et commerçants de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, par la constitution et la diffusion d'outils pédagogiques pertinents,
- l'incitation de ces chefs d'entreprises à tendre non seulement vers cette égalité mais aussi à tirer profit de la démarche en améliorant la performance de l'entreprise et par là-même la création d'activités et d'emplois.

Consciente de l'enjeu que représente la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle, l'UPA s'engagera par ailleurs avec les partenaires sociaux, au sein de la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat (CPRIA), à placer l'égalité professionnelle parmi les thèmes prioritaires des travaux de cette commission, confirmant ainsi sa volonté de contribuer par le dialogue social à la déclinaison renforcée de solutions innovantes, en complément des initiatives et des actions déjà entreprises par ailleurs.



## 4 LE SUIVI ET LES ACTIONS PARTENARIALES

---

Dans le cadre de ce pacte de mobilisation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises en Nord-Pas de Calais, un point d'étape sera organisé au cours du premier semestre 2014 pour faire un état de l'avancée de cette expérimentation sur l'axe 1 de la convention cadre pluriannuelle « Vers des territoires de l'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». L'objectif de ce séminaire en direction des entreprises et des partenaires sociaux avec tous les acteurs concernés sera de repérer les difficultés à lever et de valoriser les initiatives à démultiplier et les pratiques transférables grâce à des témoignages de terrain constructifs.

En fin d'expérimentation, un travail de capitalisation par rapport aux travaux et négociations menées ainsi qu'aux résultats obtenus sera effectué. Un guide sera réalisé et diffusé sur les pratiques positives pour faire « bouger les lignes » sur la GPEP (gestion prévisionnelle de l'égalité professionnelle) en Nord-Pas de Calais avec notamment la participation de l'ARACT sur le volet capitalisation, ainsi qu'un bilan sur l'expérimentation avec le concours des différents acteurs mobilisés.

## Pacte de mobilisation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises du Nord-Pas de Calais

Accord signé en 10 exemplaires à la Bourse du Travail de Lille le 1<sup>er</sup> juillet 2013, en présence de la ministre des Droits des femmes, Porte-parole du Gouvernement



Najat VALLAUD-BELKACEM

**Pour l'État**  
Le préfet délégué à l'Égalité des chances



Pascal JOLY

**Pour le Conseil Régional**  
Le premier vice-président



Pierre de SAINTIGNON

**Pour la CGT**  
La secrétaire générale de l'Union Régionale  
Nord-Pas de Calais



Agnès LE BOT

**Pour la CFDT**  
Le secrétaire général de l'Union Régionale  
Nord-Pas de Calais

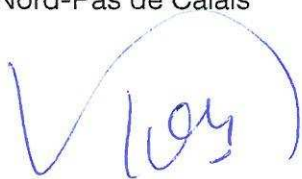


Pascal CATTO



**Pour Force Ouvrière**

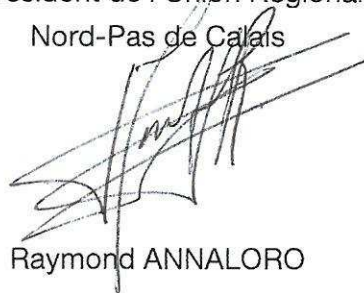
Le secrétaire général de l'Union Régionale  
Nord-Pas de Calais



Jean-Baptiste KONIECZNY

**Pour la CFE-CGC**

Le président de l'Union Régionale  
Nord-Pas de Calais



Raymond ANNALORO

**Pour la CFTC**

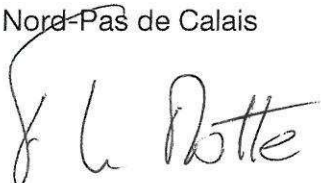
Le président de l'Union Régionale  
Nord-Pas de Calais



Pierre-Richard BONTINCK

**Pour le Medef**

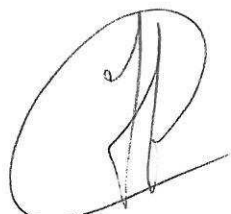
Le vice-président du Medef  
Nord-Pas de Calais



Frédéric MOTTE

**Pour la CGPME**

La présidente de l'Union Régionale  
Nord-Pas de Calais



Yvonne TASSOU

**Pour l'UPA**

Le président de l'Union Régionale  
Nord-Pas de Calais



Alain DUPLAT

