



Le SICTAME vous informe

8 mars 2008 : C'était la journée internationale des droits des femmes

La place des femmes chez TIGF

où comment concilier le principe de la parité avec les réalités d'une entreprise de profil industriel et technique

Les constats :

EFFECTIF : 14,8% de femmes sur l'effectif total de TIGF ! Malgré la féminisation des dernières embauches sur la population des détachés, le nombre de femmes chez TIGF reste peu important et le déséquilibre entre les hommes et les femmes est toujours criant.

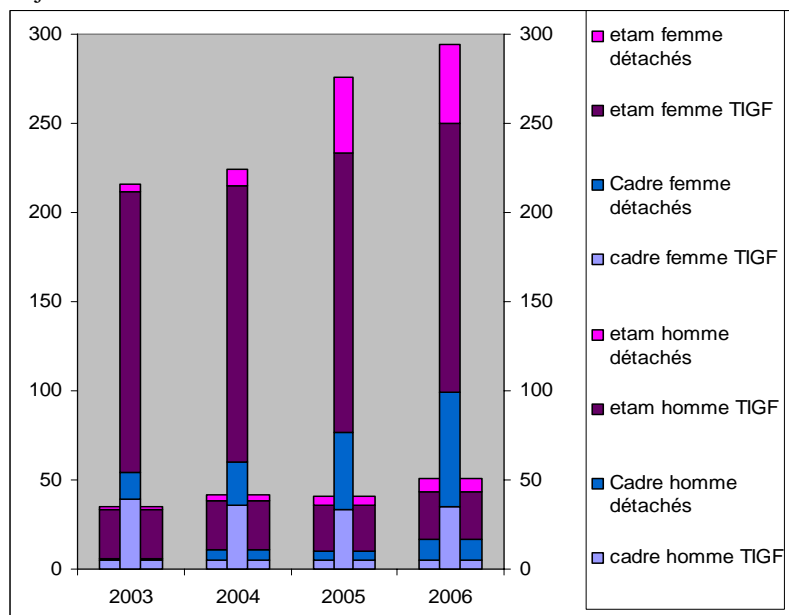
En analysant plus finement, on tombe rapidement encore sur l'effet du rôle traditionnel des femmes dans la société.

Femmes par direction

(organigramme de novembre 2007)

	%	Total
SG	64,7%	17
DF	56,3%	16
DHSEQ	30,0%	10
DSI	27,3%	11
DG	25,0%	4
DDC	22,2%	27
DOP	3,8%	261

Les femmes sont les mieux représentées dans les services support et les métiers traditionnellement féminins des filières administratives. La population de TIGF reflète la réalité de la sous-représentation des femmes dans les métiers techniques observée au niveau national et international.



Bilans sociaux 2003, 2004, 2005 et 2006

TEMPS PARTIEL : L'impact du rôle traditionnel des femmes dans la famille se retrouve encore également

dans ces chiffres. 78 % des agents à temps partiel sont des femmes ! 73% pour les OETAM et 100% pour les cadres. Des temps partiels choisis ou subi pour ces femmes à qui incombe l'importante responsabilité des enfants.

temps partiel	Cadre Hommes	Cadres Femmes	OETAM Hommes	OETAM Femmes	Total
statut TIGF	0	2	4	9	15
détachés	0	1	0	2	3
TOTAL	0	3	4	11	18

(Bilan social 2006)

Les effets du temps partiel sur la retraite : En temps partiel, les cotisations retraite sont réduites d'autant et en conséquence, le montant de la retraite en fin de carrière. Cet effet peut être acceptable pour un temps partiel de courte durée, il devient important sur de plus longues durées. Il est reconnu au niveau national que cela constitue pour les femmes, majoritairement concernées par le temps partiel, une **inégalité flagrante en termes de retraite, ce qui amplifie d'autant plus l'inégalité observée sur le niveau des rémunérations entre les hommes et les femmes.**

A TIGF, grâce au SICTAME, les dispositions de l'accord sur le temps partiel signé le 11/01/2006 prévoit la possibilité de cotisation à taux plein avec prise en charge de la totalité des cotisations patronales par TIGF. Cette disposition permet d'éviter des retraites trop diminuées pour les personnes (majoritairement des femmes) du fait de leur décision de limiter leur temps de travail pour se rendre disponible pour leur famille. Malgré cette avancée non négligeable, il est clair que la direction ne souhaite pas encourager le temps partiel (suppression du versement à taux plein des indemnités chauffage) et ne fait qu'augmenter la disparité homme-femme concernant l'accès au temps partiel.

LA REMUNERATION :

La rémunération est un autre indicateur d'inégalités entre les hommes et les femmes :

Rapport des rémunérations homme/femme statut TIGF

	2004	2005	2006
total	1,23	1,33	1,17
OETAM	1,18	1,29	1,11
Cadre	1,25	1,29	1,29

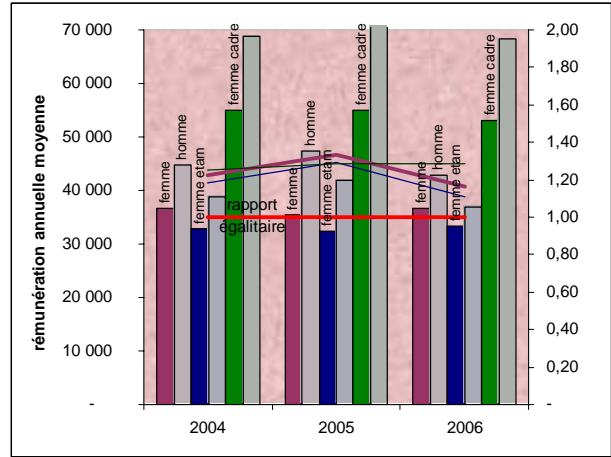
Bilan social 2006 (voir graphique ci-contre)

Ce rapport ci-dessus évolue positivement pour les femmes oetam mais stagne à un niveau très déséquilibré pour les femmes cadres. Bien que ces chiffres soient à pondérer avec la population détachée, on peut percevoir nettement l'effet du *plafond de verre** qui limite l'accès des femmes aux meilleurs rémunérations

LE PLAFOND DE VERRE* :

Malgré les premiers effets de la politique de diversité du groupe, **la proportion de femme en poste à responsabilités chez TIGF est de 11,1%**, c'est peu et en nette régression par rapport à leur représentation sur l'effectif global de 14,8%.

* on utilise l'expression " plafond de verre " pour nommer cette espèce de frontière invisible matérialisée par le fait que les femmes n'accèdent que rarement aux positions les plus élevées dans la hiérarchie et aux positions d'autorité.



	Hommes	Femmes	Total	%
Directrices/teurs	5	1	6	16,7%
N-1managers	17	3	20	15,0%
Chefs d'entité	26	2	28	7,1%
Total	48	6	54	11,1%

Basé sur l'organigramme de novembre 2007

DES SOLUTIONS A TIGF :

Une nouvelle loi (2006-340 du 23/03/06) et sa circulaire vient renforcer l'égalité professionnelle avec comme objectif d'**éliminer l'écart de salaire en 2010** en agissant sur la formation, (clé de l'évolution de carrière), la négociation avec les partenaires sociaux pour mettre des mesures supprimant les écarts de salaires, les augmentations de salaires pendant les grossesses et des sanctions en cas de discriminations.

Concrètement, à TIGF, l'ouverture d'une négociation est prévue dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires) sur l'Emploi le 8 avril 2008 pour l'examen en détail de la situation des femmes de l'entreprise et la mise en place de mesure pour éliminer les écarts de salaires.

Le SICTAME demande :

- **La suppression de toute mesure pénalisant les femmes du fait de leur grossesse, maternité et de leur charge de famille** (élimination de l'effet maternité sur les salaires)
- **la reconnaissance aux hommes de leur charge familiale** en maintenant la rémunération complète pendant le **congé de paternité**, en limitant les freins à l'**accès au temps partiel**, en ouvrant des **congés pour enfants malades** dans les mêmes conditions que les femmes en laissant les possibilités de **recupération**. Les hommes qui le souhaitent pourraient s'investir davantage dans la sphère familiale et cela contribuerait à rétablir un peu l'équilibre entre les hommes et les femmes quant à la charge familiale, (à sortir des rôles traditionnels)
- **La reconnaissance des niveaux de diplômes** dans la filière **administrative** de la même façon que pour la filière technique
- **La participation de l'entreprise dans la garde des enfants**, notamment en cas de formation ou de déplacement des parents. La mise en place de CESU (Chèque Emploi Service Universel) à TIGF, déjà demandé par le CE est une solution.
- **Une incitation à rééquilibrer les métiers** (masculiniser la filière administrative et féminiser les filières techniques) :
 - en interne** : en sensibilisant le personnel pour supprimer les inégalités, promouvoir et accompagner les changements de métiers et aider à la gestion de carrière,
 - et en externe** : en accueillant des stages de découverte de l'entreprise des collègues, en participant à des forums de métiers des collègues, ou à des conférences dans les écoles...

Votre opinion nous intéresse :

La disparité homme/femme à TIGF, quel est son impact pour vous et comment l'éliminer ?

Prochaine permanence, **jeudi 13 mars à 12 heures** au local syndical avenue Dufau à Pau.

Pour toutes informations sur le SICTAME à TIGF, contactez **Frédérique Braguier** (05 59 02 16 24)