



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



Le 8 mars 2008

c'était la Journée Internationale des Droits de la Femme

Mais quelle est la place des femmes dans l'entreprise ?

(Exemple de l'UES Amont - Etat des lieux au 31/12/2006)

1/ RÉPARTITION DE L'FFECTIF GLOBAL : 7 169 SALARIES

- **Répartition ETAM / Cadres :**
ETAM 37%, Cadres 63%, soit un rapport de 1,7
- **Salariés Hommes / Salariées Femmes :**
Hommes 70,2 % / Femmes 29,8 %, soit un rapport de 2,3
- **Salariés ETAM Hommes / Femmes :**
Hommes 48 % / Femmes 52 % (dont une majorité > 29 ans)
- **Salariés Cadres Hommes / Femmes :**
Hommes 83 % / Femmes 17 % soit un rapport de 4,9
- **Répartition des effectifs :**
Hommes ETAM 18 % / Femmes ETAM 19 %
Hommes Cadres 52 % / Femmes Cadres 11 %

2/ NIVEAUX HIÉRARCHIQUES CCNIP

- 11 % des femmes se situent à un coefficient compris entre 230 et 290
 - 14 % des hommes se situent à un coefficient compris entre 290 et 380
 - 2,5 % des femmes se situent à un coefficient 460
 - 8,3 % des hommes se situent à un coefficient 460
 - 1,7 % des femmes se situent à un coefficient 560
 - 9 % des hommes se situent à un coefficient 560
- Les hommes se situent plutôt à des coefficients > 290, les femmes en dessous.*
- Les écarts sont de l'ordre de 1 femme pour 4 hommes.*

3/ TYPES D'EMPLOIS

79 % des emplois à temps partiel sont des femmes

Soit un rôle traditionnel des femmes dans la famille, choisi ou subi !

Les fonctions exercées :

22 % Assistantes / Secrétaires
13 % RH
12 % Finance
10 % Géosciences
43 % Divers

Les femmes exercent en majorité des métiers traditionnellement féminins et traditionnellement moins "cotés"

4/ RÉMUNÉRATIONS

Rapport des rémunérations Hommes/Femmes :

	2004	2005	2006
ETAM	1,11	1,1	1,11
CADRES	1,31	1,32	1,35

Peu d'évolution en termes d'écart de rémunération, tant pour les Cadres (et dans le mauvais sens !) que pour les ETAM.

UNE EVIDENCE : PEU D'EVOLUTION

- 1/ La place des femmes parmi les cadres reste réduite (*1 femme pour 5 hommes*).
- 2/ Les femmes sont majoritairement des ETAM de plus de 29 ans et de coefficients inférieurs (entre 230 & 290) à ceux des hommes (entre 290 & 380).
- 3/ Aux coefficients 460, 560 et au-delà, les femmes deviennent très nettement minoritaires.
- 4/ Les femmes conservent un rôle familial (*temps partiel*) et professionnel (*types d'emplois*) très traditionnel.
- 5/ Les écarts importants de rémunération hommes/femmes perdurent.

DES CONCLUSIONS ET DES QUESTIONS

- 1/ L'effort d'embauche de jeunes femmes diplômées ne transforme pas radicalement la situation générale.
- 2/ Qu'en est-il de la vie de ces jeunes femmes tenues de travailler sur un modèle conçu au masculin ?
- 3/ De nombreuses femmes ETAM de plus de 29 ans n'évoluent pas et ont peu de chances d'évoluer (*3 cadrations pour 689 femmes ETAM en 2007, contre 3 cadrations pour 264 hommes sur la même période*)
- 4/ Le rôle traditionnel de la femme dans la famille et dans le travail est-il un choix ou une voie tracée ? Le manque de perspectives n'induit-il pas un manque d'implication et non l'inverse ?
- 5/ Les formations, postes et expériences professionnels des femmes sont-ils correctement évalués ?
- 6/ La situation est-elle due aux formations initiales ? Aux formations en cours de carrière ? Aux déficits de postes ?
Ou... à la tradition ?

Le déséquilibre professionnel régit tous les aspects de la vie : valeur sociale, image de soi, développement personnel, gestion de la vie familiale, motivation, indépendance et sécurité financières, montant de la retraite, etc...

DES SOLUTIONS ?

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

Le SICTAME-UNSA demande :

- La suppression de toute mesure pénalisant les femmes du fait de leurs grossesses, maternités et charges de famille.
- La reconnaissance pour les hommes (*cadres compris*) de leurs charges familiales en favorisant le congé de paternité, en limitant les freins au temps partiel, en ouvrant des congés pour enfants malades dans les mêmes conditions que pour les femmes. De cette façon, les hommes pourraient s'investir davantage dans la sphère familiale sans être pénalisés. Ceci contribuerait à rétablir l'équilibre et à sortir des schémas traditionnels.
- D'admettre pour tous l'idée de rythmes de carrière discontinus et fonction des cycles de vie. Ceux qui ont consacré du temps à la famille doivent pouvoir reprendre une évolution de carrière quel que soit leur âge.
- La reconnaissance des niveaux de diplômes et de l'expérience professionnelle dans la filière administrative comme dans la filière technique.
- L'étude sérieuse de réelles possibilités d'évolution pour les femmes ETAM.
- L'équilibre des métiers (*masculiniser la filière administrative et féminiser la filière technique*).

Et... revoir le bien-fondé des traditions ?



.....
Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez le bulletin ci-dessous au SICTAME UNSA TOTAL
La Défense: Bureau 4E41 Tour Coupole ou Bureau 41 à Galilée ; Pau : Bureau F16 CSTJF, à Lacq : local SICTAME
Ou téléphonez : 01.47.44.61.71 ou 01 41 35 75 93 à Paris, 05.59.83.57.89 à Pau, 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM..... Prénom.....
Société : Lieu de travail : Tél :