

Le SICTAME vous informe

8 mars 2011 : journée internationale des droits des femmes

Il est des combats de très longue haleine et celui des femmes est de ceux-là. On pourrait penser que nos mères et nos grands-mères, éventuellement aidés de leurs compagnons, ont su gagner les libertés, les droits et les accès dont nous jouissons aujourd'hui. Malgré tout, le constat dans différents domaines (politique, syndical, professionnel, scolaire, familial..) de la difficulté à atteindre la répartition des hommes et des femmes équivalente à celle de la population illustre que les traditions, les habitudes ont vraiment les dents dures.

Nous devons donc rester vigilants et continuer à repousser les barrières invisibles ou non qui entravent encore la marche des femmes vers leur place aux côtés des hommes.

La Parité ?

En quoi la parité absolue, un nombre égal d'hommes et de femmes dans tous les domaines, est-elle importante ?

Ses déséquilibres illustrent des freins. En dehors des choix individuels de chacun, homme ou femme, cet indicateur montre du doigt que ces choix sont souvent dictés par nos conditions environnantes et par la société. Notre image des femmes et leur rôle traditionnel dans la famille imprègnent les comportements et l'éducation et les conduisent trop souvent encore, (*manque de soutien familial, pression sociale..*), au foyer ou dans des métiers liés aux enfants, aux soins aux personnes, ou aux tâches ménagères, métiers, vous remarquerez, très souvent pas valorisés à la hauteur de leur réelle importance. Nous en retrouvons aussi la marque dans les organisations de la société ou du travail qui rendent difficiles le jonglage entre vie familiale et professionnelle, avec des professions qui nécessitent qu'un compagnon s'occupe de la famille ou de l'intendance.

Une direction valable : Il semble que la vision d'une parité équilibrée est celle d'un partage des tâches (*domestiques, professionnelles, civiles ...*) face aux défis de la vie, non plus selon un découpage idiot, traditionnel et étriqué, mais plutôt selon les aspirations et les choix individuels de chacun (*homme ou femme*).

**C'est un partage à réinventer et à oser revendiquer
individuellement autant que collectivement.**

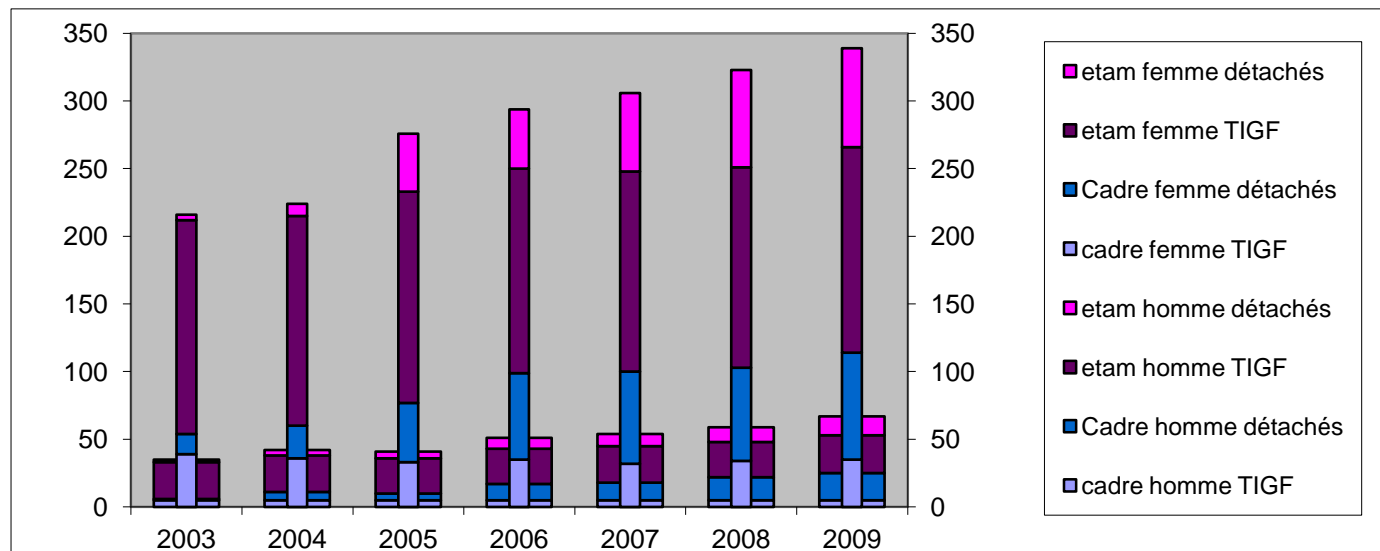
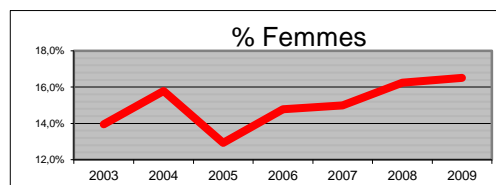
Et quelle vision à TIGF ?

On peut déjà voir comment une directrice générale à la tête de TIGF change subtilement les schémas. Imaginez un effectif 50/50 homme/femme, au CODIR, dans les responsables de service ou d'entité, chez les assistants/secrétaires, les experts techniques, les agents de terrain, dans les candidatures pour tous les postes, dans les temps partiels,

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 :

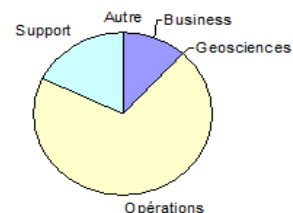
EFFECTIF : 16,5% de femmes sur l'effectif total de TIGF ! Malgré le faible taux de femmes, on constate encore une légère progression. Une croissance infléchie en 2005 par l'arrivée du stockage dans les effectifs.



Bilans sociaux 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2009 et RSC 2008

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

Métiers de TIGF



TEMPS PARTIEL :

L'impact du rôle traditionnel des femmes dans la famille se retrouve encore également dans ces chiffres. La quasi totalité des agents à temps partiel sont des femmes ! Des temps partiels choisis, souvent subis, pour ces femmes à qui incombe l'importante responsabilité des enfants.

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, l'accord sur le temps partiel prévoit la possibilité de cotiser à taux plein à la retraite 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.

Le SICTAME réclame aussi un vrai accès pour les hommes au temps partiel en instaurant un quota initial de 15 % d'hommes minimum sur la population à temps partiel.

LA REMUNERATION : 18 % d'écart !

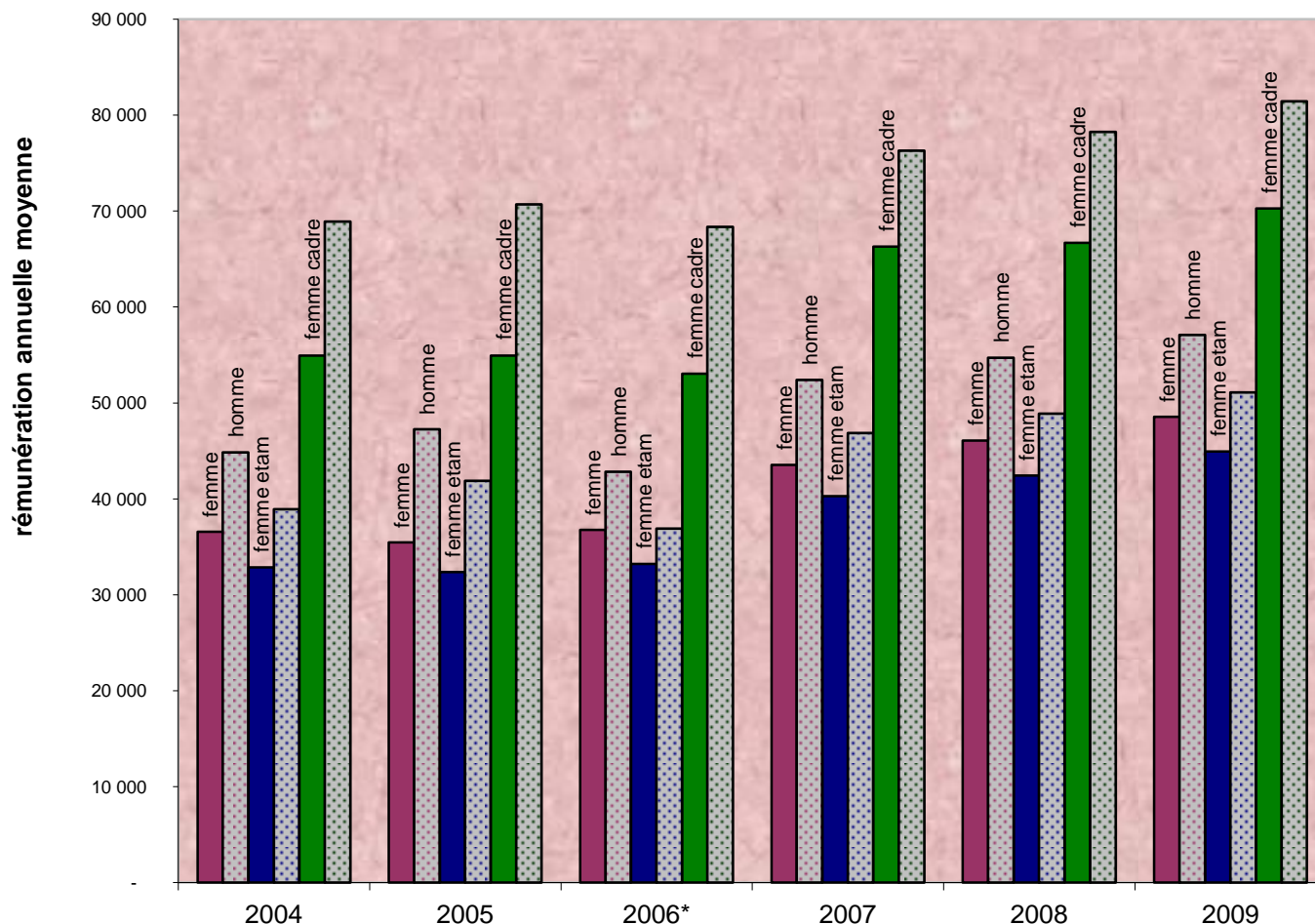
La rémunération est un autre indicateur d'inégalités entre les hommes et les femmes :

Rapport des rémunérations homme/femme statut TIGF

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	1,23	1,33	1,17	1,20	1,19	1,18
OETAM	1,18	1,29	1,11	1,16	1,15	1,14
Cadre	1,25	1,29	1,29	1,15	1,17	1,16

Bilan social 2007 (voir graphique ci-contre)

Ce rapport ci-dessus est difficile à diminuer. 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 meilleures rémunérations. Les rattrapages de l'accord Egalité professionnelle devraient diminuer ce rapport en 2010.



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 16,5%.

	Hommes	Femmes	Total	%
Directrices/teurs	5	1	6	16,7%
N-1managers	27	3	30	10,0%
Total	32	4	36	11,1%

Basé sur l'organigramme de décembre 2008

* 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.

L'accord « égalité professionnelle » de 2009 : un premier pas mais encore tout à faire !

- La reconnaissance de l'égalité de traitement entre les filières administratives et techniques en rémunération pour les diplômés. **Il faudra rester vigilant dans les embauches à venir.**
- Les rattrapages de salaires en 2009 et 2010 devraient corriger les écarts observés. **On attend donc avec impatience le prochain RCS ou bilan social de 2010 pour en mesurer l'effet.**
- Le CE fait un constat mitigé malgré quelques exemples d'embauches féminines en régions et secteurs. **Le CE demande de ne pas relâcher l'effort.**
- Les mesures de sensibilisation, les entretiens individuels de carrière pour les femmes restent **un peu trop timides. Les RH ne se montrent pas assez agressifs sur leur politique de féminisation.**
- **Une enveloppe CESU qui augmente** (15 000 €) en plus de celle du CE (chèques emploi service universel) préfinancé par TIGF pour la garde des enfants et les aides ménagères

Le SICTAME UNSA réclame encore :

- **Un groupe de travail interne pour lutter contre les écarts, les discriminations, pour lancer de la sensibilisation et promouvoir des carrières** – **Un engagement non tenu de l'accord égalité professionnelle.**
- **la reconnaissance aux hommes de leur charge familiale** en limitant les freins à l'accès au temps partiel (voir page 3, TEMPS PARTIEL), en ouvrant des **congés pour enfants malades** dans les mêmes conditions que les femmes. 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)
- **Une incitation plus forte 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 (formation) et aider à la gestion de carrière, **en incitant le personnel à participer au réseau TWICE de TOTAL**
 - **et en externe :** en faisant la promotion de nos métiers techniques auprès des filles notamment en accueillant des stages de découverte de l'entreprise des collèves, en participant à des forums de métiers des collèves, ou à des conférences dans les écoles... en encourageant les initiatives des femmes de TIGF dans ce sens.

Notre but et notre objectif : rendre notre entreprise plus humaine

Pour nous soutenir ou recevoir les **Cahiers du SICTAME** ou les **Bulletins SICTAME**, ou pour toutes informations sur le **SICTAME UNSA à TIGF**, contactez **Frédérique Braguier** (05 59 13 36 24)

Intranet SICTAME UNSA TIGF (accueil TIGF « Ressources Humaines », puis colonne en bas à gauche, « Organisations Syndicales »)

Internet : www.sictame-tigf.org pour TIGF, www.sictame-uns-total.org - pour le SICTAME -UNSA -TOTAL, www.unsa.org pour l'UNSA