



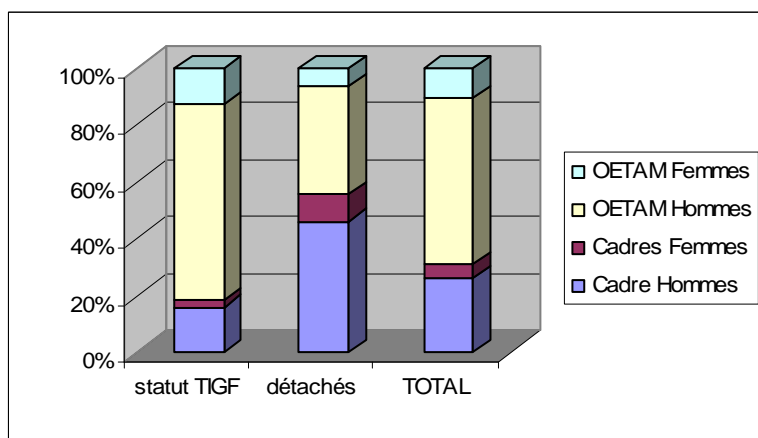
Le SICTAME vous informe

8 mars 2007**Journée internationale des droits des femmes****Le constat chez TIGF**

EFFECTIF : 15,3% de femmes sur l'effectif total de TIGF ! Malgré la féminisation des dernières embauches, le nombre de femmes chez TIGF reste peu important.

| Effectif | Cadre Hommes | Cadres Femmes | OETAM Hommes | OETAM Femmes | Total |
|----------|--------------|---------------|--------------|--------------|-------|
| TIGF | 35 | 5 | 152 | 28 | 220 |
| détachés | 52 | 11 | 43 | 7 | 113 |
| TOTAL | 87 | 16 | 195 | 35 | 333 |

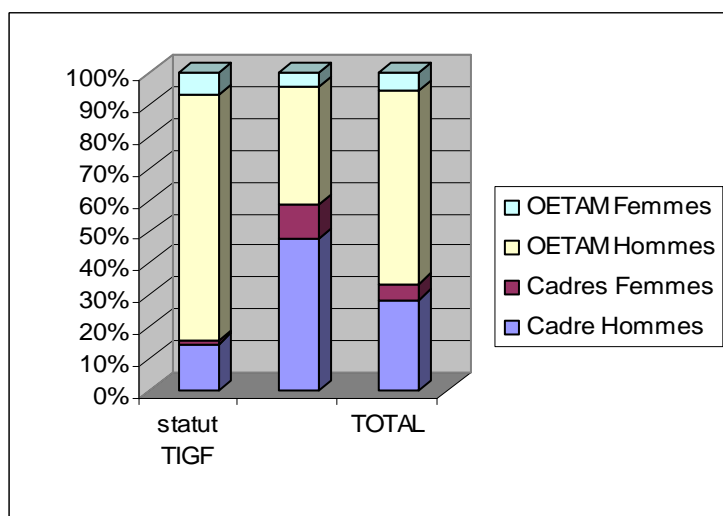
Statistiques au 31/05/06

**FORMATION :**

Des inégalités surtout concernant les OETAM : 10,8% des actions de formation concernent des femmes ! 8,7% pour les OETAM et 15% pour les cadres. Le chiffre des OETAM reste très en dessous de la proportion de l'effectif féminin et traduit très probablement la concentration des femmes dans les métiers support qui nécessiteraient moins de formation (Est-ce si vrai ?!) que les métiers plus techniques.

| Formation | Cadre Hommes | Cadres Femmes | OETAM Hommes | OETAM Femmes | Total |
|-----------|--------------|---------------|--------------|--------------|-------|
| TIGF | 158 | 12 | 827 | 71 | 1068 |
| détachés | 363 | 80 | 279 | 34 | 756 |
| TOTAL | 521 | 92 | 1106 | 105 | 1824 |

Nombre de demandes nominatives prévues d'être satisfaites au plan de formation 2007.



TEMPS PARTIEL :

L'impact du rôle traditionnel des femmes dans la famille se retrouve dans ces chiffres. 75% des agents à temps partiel sont des femmes ! 71% pour les OETAM et 100% pour les cadres. Des temps partiels choisis ou subis 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 | 7 | 13 |
| détachés | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| TOTAL | 0 | 2 | 4 | 10 | 16 |

Statistiques au 3/05/0

Une information à connaître concernant les effets du temps partiel sur la retraite : le SICTAME-UNSA a réussi à obtenir dans l'accord sur le temps partiel signé le 11/01/2006, que la cotisation retraite des temps partiel pour raisons de famille puisse se faire à taux plein avec prise en charge de la totalité des cotisations patronales par TIGF. 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-logement) et ne fait qu'augmenter la disparité homme-femme concernant l'accès au temps partiel..

Une piste pour la féminisation des effectifs : favoriser les récupérations, congés de paternité avec maintien de la rémunération, temps partiel pour les hommes :

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), et ainsi libérer les femmes qui souhaitent une plus grande disponibilité professionnelle, notamment celle demandée dans les postes à responsabilités.

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 13,9%**, c'est peu et en nette régression par rapport à sa représentation sur l'effectif global de 15,3%.

Alors que la représentation des hommes à

l'effectif global est de 84,7% et en poste à responsabilités de 86,1 %.

| | Hommes | Femmes | Total |
|--------------|-----------|----------|-----------|
| Direction | 6 | 1 | 7 |
| N-1 | 25 | 4 | 29 |
| Total | 31 | 5 | 36 |

Basé sur l'organigramme au 1/01/07

L'instauration d'objectif de féminisation proposé par la politique de diversité du groupe sera très certainement une avancée contre ce plafond de verre et en tout cas permettra de révéler les freins à l'accession des femmes aux postes à responsabilité.

Pour information, les objectifs du Groupe :

| % de femmes | 2006 | 2010 |
|-----------------------|------|-----------|
| Recrutement | 26 | 33 |
| Cadres NP 10 + | 19 | 25 |
| Cadres NP 15+ | 9 | 12 |
| Haut Potentiel | 16 | 25 |
| Dirigeants | 7 | 12 |
| Formation Managériale | 20 | 25 |
| Comité de Direction | 9 | 12 |

En conclusion, il y a encore des progrès à faire pour changer les idées reçues concernant la place des femmes dans une société de profil technique et industriel telle que TIGF.

Réfléchissons-y ensemble, nous aurons toutes et tous beaucoup à y gagner.

* 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.

***Notre but et notre objectif : une entreprise au service
des femmes et des hommes !***

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