

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 : 15,3 % 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.

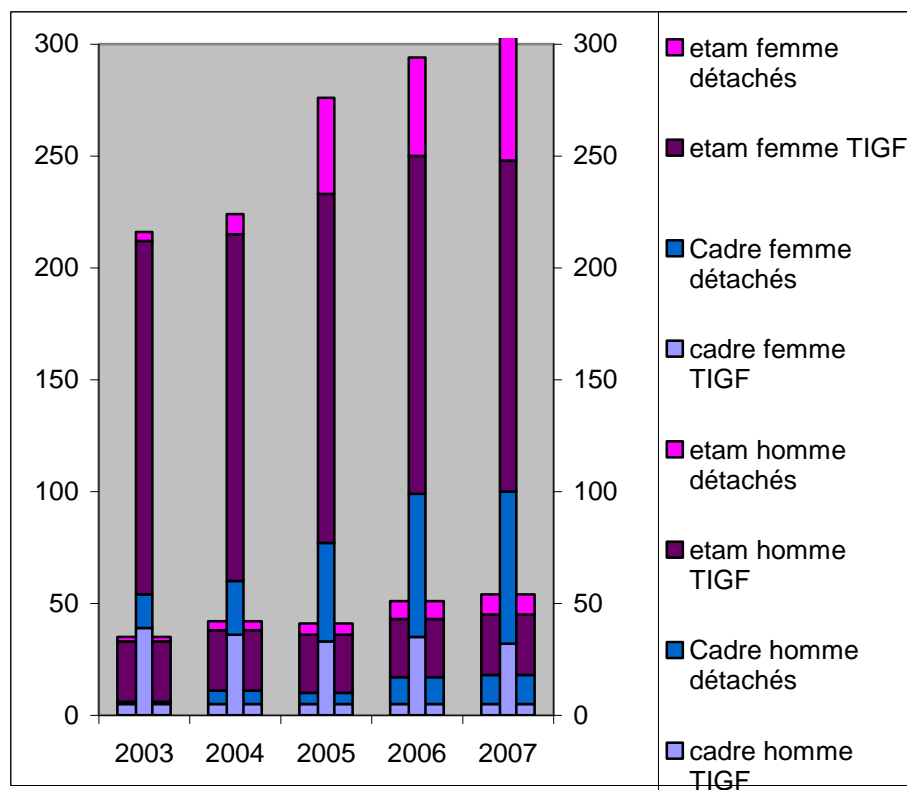
En analysant plus finement, on tombe rapidement encore sur l'effet du rôle traditionnel des femmes dans la société.

Femmes par direction

(organigramme du 19 décembre 200...)

	%	effectif	nb
SG	68,2%	22	15
DF	50,0%	18	9
DHSEQ	25,0%	12	3
DSI	12,5%	16	2
DG	66,7%	3	2
DDC	18,8%	32	6
DOP	6,5%	278	18

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, 2006 et 2007

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 ou 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 est en ce moment en négociation.

Le SICTAME réclame le maintien de 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 :

20 % d'écart !

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

Rapport des rémunérations homme/femme statut TIGF

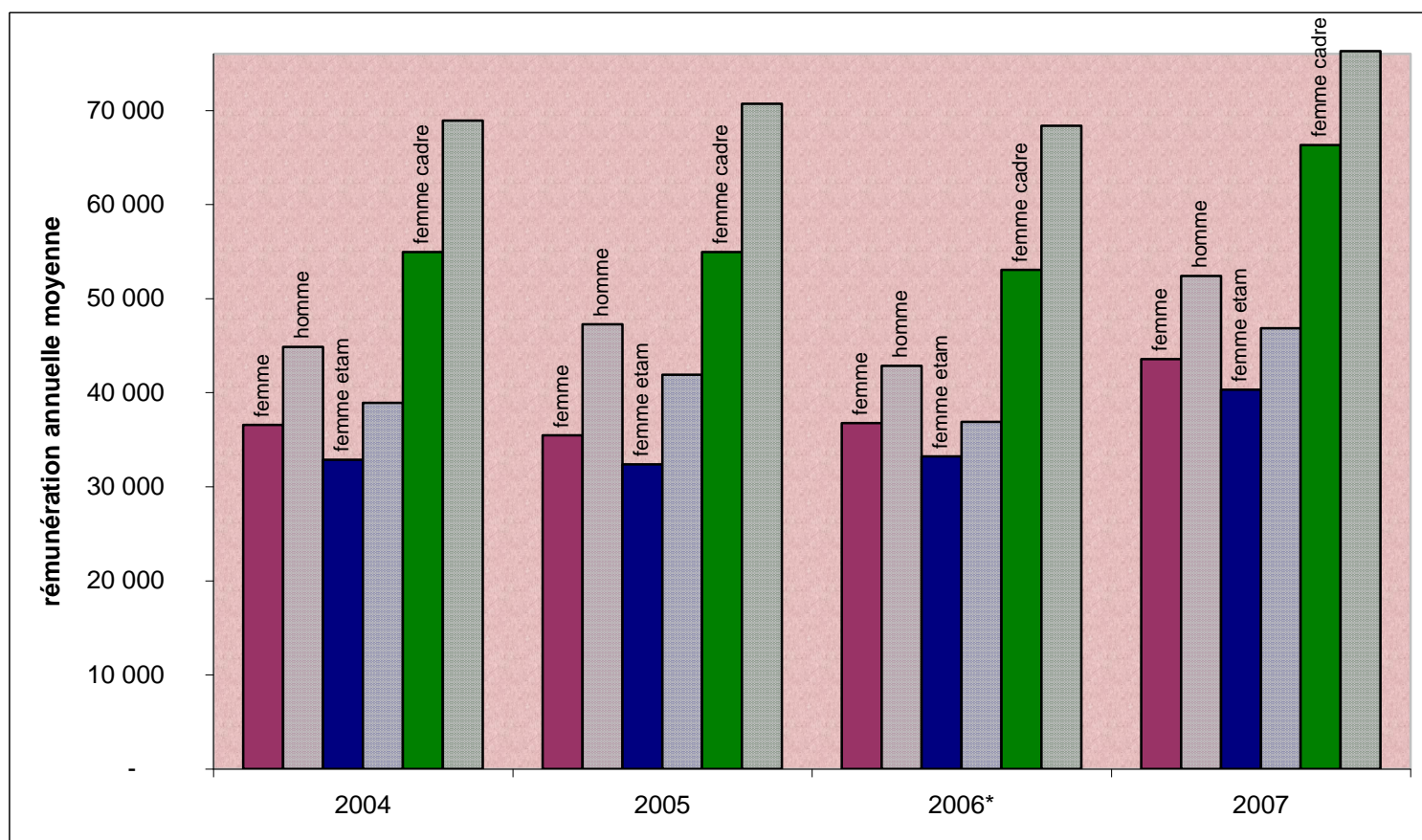
	2004	2005	2006	2007
total	1,23	1,33	1,17	1,20
OETAM	1,18	1,29	1,11	1,16
Cadre	1,25	1,29	1,29	1,15

Bilan social 2007 (voir graphique ci-contre)

Ce rapport ci-dessus évolue cette année positivement pour les femmes cadre (de 30 à 15 %) et reste assez stable pour les femmes etam (11-16%). 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. Bientôt, une étude en détail viendra confirmer les causes.

Chez TOTAL SA : (étude APEC - 20/11/08) :

- 22 % d'écart brut – hors effet de structure, il tombe à 7 %
- 5 hommes Cadres pour 1 Femme Cadre
- 6 cadrations d'hommes pour 1 de femme
- 79 % des emplois à temps partiel occupés par des femmes
- salariées femmes en majorité dans les métiers traditionnellement féminins et moins « cotés » (secrétaires, assistantes, RH...)
- l'écart de salaire des cadres évolue moins que celui des ETAM
- une répartition de 14 % des hommes à des coefficients < 290, 11 % des femmes à des coefficients > 290, (sur des postes non pesés et sans NP)



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 10,5%**, c'est peu et en nette régression par rapport à leur représentation sur l'effectif global de 15,3%.

* 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	19	2	21	9,5%
Chefs d'entité	53	6	59	10,2%
Total	77	9	86	10,5%

Basé sur l'organigramme de décembre 2008

DES SOLUTIONS A TIGF :

- **Des négociations « égalité professionnelles » :** Le SICTAME bataille régulièrement pour démarrer ces négociations qui étaient prévues dès l'an dernier. Reportées d'un an, elles vont commencer :
 - sur le thème d'égalité de traitement entre les filières administratives et techniques spécifiquement pour les détenteurs de diplôme Bac+2 dans un premier temps, une enveloppe financière minimale de 0,5% de la masse salariale est déjà prévue pour le **rattrapage des salaires (équivalent 5-6 femmes)**
 - et avec **la mise en place de CESU** (chèques emploi service universel) préfinancé par TIGF pour la garde des enfants et les aides ménagères
 - avec le développement de projet de crèches interprofessionnelles à Pau, Bordeaux et Toulouse
 - et puis aussi, avec une étude en détail de la situation de toutes les femmes de l'entreprise en application de la loi 2006-340 du 23/03/06 avec comme objectif d'éliminer tous les écarts de salaire en 2010.

Des Rattrapages de salaire déjà prévus !

pour les Bac+2 au même niveau que les techniques

Enfin ! une aide très concrète !

pour faciliter les vies de famille !!

Le SICTAME UNSA réclame en particulier :

L'élimination de l'effet maternité sur les salaires en supprimant toute mesure pénalisant les femmes du fait de leur grossesse, maternité et de leur charge de famille,

- **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 (voir page 3, TEMPS PARTIEL), en ouvrant des **congés pour enfants malades** dans les mêmes conditions que les femmes, en laissant les possibilités de **récupération**. 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 de tous les niveaux de diplômes** dans la filière administrative de la même façon que pour la filière technique en plus des bac+2,
- **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 (formation) et aider à la gestion de carrière,
 - **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 02 16 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

*libres ensemble*

8 mars 2009 : C'était la 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.

Pourquoi la Parité ?

En quoi la parité absolue, un nombre égal d'homme 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 étrié, mais 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, un CODIR 50/50, une population 50/50 de responsables de service ou d'entité, des assistants/secrétaires 50/50, des experts techniques 50/50, des agents de terrain 50/50, des candidatures 50/50 pour tous les postes, des temps partiels 50/50,