



Le SICTAME vous informe

www.sictame-unsatotal.org



ÉGALITE PROFESSIONNELLE entre les FEMMES et les HOMMES : Un 'accord de qualité inégale'

ou

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir... sans jamais oser le demander !

La législation actuelle oblige l'employeur à ouvrir des négociations sur l'Egalité Professionnelle H/F et à supprimer tous les écarts de rémunération injustifiés entre hommes et femmes au plus tard à la fin 2010. La Direction a donc ouvert ces négociations et a mandaté un cabinet externe d'experts, l'APEC, pour faire une étude comparative portant sur les écarts de rémunération dans chacune des UES Amont et Aval de Total. Parfait, mais :

- ⊗ Le choix du consultant et le cahier de charges de l'étude ont été décidés par la seule Direction... ;
- ⊗ La part variable de la rémunération des cadres individualisés est exclue de l'étude, alors que c'est la tranche où les femmes sont les moins nombreuses en proportion ;
- ⊗ Tout l'effectif n'est pas pris en compte ;
- ⊗ Le degré de confiance sur la modélisation des salaires n'est pas quantifié ;
- ⊗ La limitation aux moyennes (*et médianes*) restreint l'impact de ce rapport sur la mesure des écarts.

Néanmoins, cette étude (*réalisée avant les MSI 2010*) a le mérite d'exister ; elle apporte des éléments intéressants sur les écarts actuels de rémunération entre les femmes et les hommes dans notre entreprise :

- ↳ Ecart de salaire moyen en faveur des hommes de **22 %** : 41 k€ pour les femmes, 50 k€ pour les hommes ;
- ↳ Plus forte dispersion des rémunérations des hommes ;
- ↳ Ecart systématique de rémunération dits « écarts injustifiés », de l'ordre de **2 à 3 %**, variables suivant la catégorie, après avoir enlevé les « effets de structure » (*niveau de poste/coefficient, âge, ancienneté, niveau de diplôme, etc.*), mais quasiment toujours en faveur des hommes. La loi oblige les employeurs à supprimer ces écarts d'ici la fin 2010, sous peine de sanctions.

Le SICTAME-UNSA a porté, seul ou avec d'autres syndicats, les revendications suivantes :

- ✓ Traitement équitable des salariés des différents statuts présents dans l'entreprise :
 - Application aux salariés CCNIP de dispositions EEP plus intéressantes ;
 - Application aux salariés EEP des avancées obtenues dans l'accord UFIP (CCNIP) du 9 avril 2009 ;
- ✓ Mise en place d'un dispositif de prise en charge des frais de garde d'enfants pour les salariés (*pères et mères*) en missions/déplacements professionnels (*formations et missions opérationnelles*) ;
- ✓ Extension des dispositions « congés pour enfants malades » et « journée de rentrée scolaire » de Elf EP aux salariés CCNIP (*ces derniers ont subi la suppression par l'accord UFIP du dispositif dit « article 511 de la CCNIP » qui accordait deux jours par enfant aux seules salariées mères ; l'accord UFIP a supprimé cet avantage pour les salariées CCNIP au prétexte de... discrimination envers les hommes !*) ;
- ✓ Traitement des écarts de rémunération par un processus transparent et paritaire dans le cadre d'une structure ad hoc par établissement ; quantification d'un budget distinct de celui des MSI en utilisant les écarts moyens constatés par l'APEC pour fixer un plancher ;
- ✓ Production par la Direction des outils/indicateurs de suivi dans le temps (*notamment les nuages de points etc.*). Un travail constructif de définition d'indicateurs a été fait par 3 OS (*SICTAME, CGT, CFDT*) ;
- ✓ Information de la Direction sur le processus de présélection des candidats au recrutement et démonstration de l'égalité des salaires de recrutement entre hommes et femmes.

**La signature, par le SICTAME-UNSA, de cet accord d'une qualité inégale
est plus une signature d'encouragement qu'une signature enthousiaste !**

Les points positifs finalement obtenus :

- 👍 Réintégration des Elf EP dans le dispositif de rattrapage des écarts de rémunération ;
- 👍 Le "Capital Maternité/Adoption" : 8 jours par grossesse (*ou adoption*) à prendre dans les 3 ans suivant la naissance (*ou l'adoption*) ; en ce qui concerne la maternité, ce Capital-Temps ne concerne que les mères ;
- 👍 Création d'un "Congé Présence Parentale" pour les parents (*père ou mère*) d'un enfant gravement malade, accidenté ou handicapé. Le parent doit obligatoirement bénéficier de l'Allocation Journalière Parentale (AJPP) de la CAF. Cette allocation est de l'ordre de 50 % du plafond de la Sécurité sociale, Total complèterait jusqu'au salaire plein pendant 2 mois (*"dans la limite de 60 jours calendaires"*) ;
- 👍 Les "Frais supplémentaires de garde d'enfants" sont portés à 70 €/jour, sur justificatif de frais de garde, pour les pères et mères d'enfant(s) de moins de 13 ans (*sans condition d'âge pour un enfant handicapé*) absents pour formation ou mission n'ouvrant pas droit aux STM (*donc, missions en France et dans certains pays européens*) ;
- 👍 Rentrée scolaire : aménagement de l'emploi du temps possible pour le parent jusqu'à la rentrée de l'enfant en 6^{ème} (*disposition censée remplacer, pour les salariés CCNIP, la journée accordée aux salariés EEP*) ;
- 👍 Rattrapage salarial sur la base de l'étude APEC en octobre 2010 ;
- 👍 Création d'un Comité pour l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes (CEPFH) pour une durée de 2 ans ; l'étude APEC sera refaite et présentée à chaque fois au CEPFH pour un suivi de l'évolution de la situation :
 - ✓ maintenant (*post-MSI 2010*) -> résultats fin juin
 - ✓ après le "rattrapage salarial" d'octobre 2010 -> résultats mars 2011
 - ✓ une dernière fois fin 2011 (*post-MSI 2011 et avant la dissolution du CEPFH*)
- 👍 Le CCE pourra demander de nouvelles études (*par l'APEC ou par un autre organisme*) ;
- 👍 Les réunions du CEPFH feront l'objet d'un compte-rendu rédigé par la Direction ;
- 👍 Quelques indicateurs nous ont été promis (*ex : la durée moyenne entre 2 promotions*).

Les points négatifs :

- 👎 **Les expatriées sont exclues** de la plupart des dispositions ; pour le congé maternité en expatriation, il nous a été à nouveau répondu qu'une réflexion était en cours à l'EP... ;
- 👎 **Les jours « enfants malades », supprimés dans le cadre de l'accord UFIP signé par quelques OS bienveillantes, ne sont pas rétablis** (*le « Capital maternité » est en retrait par rapport à ce qui existe chez EEP et ne concerne que les mamans !*) ;
- 👎 Concernant le "rattrapage salarial", nous n'avons pas réussi à obtenir un processus transparent dans le cadre de recours (*en particulier, pas de possibilité de se faire accompagner par un Délégué du Personnel*) ;
- 👎 Pas ou très peu de suite donnée à notre demande d'indicateurs chiffrés, en particulier absence des nuages de points ;
- 👎 L'étude APEC toujours sans la part variable ;
- 👎 Rien de concret sur l'évolution de carrière (*thématique des "plafonds de verre" etc.*) ;
- 👎 Recrutement : rien de concret.

Malgré les insuffisances flagrantes de cet accord et après consultation de ses adhérent(e)s, le SICTAME-UNSA a jugé bon de le signer, afin d'en pérenniser les acquis et de donner aux représentants du Personnel les moyens de continuer à suivre l'évolution de la situation dans notre entreprise au sein du CEPFH.

Le SICTAME-UNSA continuera de se battre pour l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et pour l'amélioration du contrat social chez Total.

La signature, par le SICTAME-UNSA, de cet accord d'une qualité inégale est plus une signature d'encouragement qu'une signature enthousiaste !



Le Syndicat, c'est vous ! Pour nous rejoindre ou nous soutenir, retournez ce bulletin au SICTAME-UNSA-TOTAL

Bureau 4 E 41 Tour Coupole à Paris (Tél. : 01.47.44.61.71)

Bureau F16 CSTJF à Pau (Tél. : 05.59.83.64.83)

NOM :

Prénom :

SOCIETE :

LIEU DE TRAVAIL : Tél. :

Souhaite rencontrer un responsable du SICTAME

(ou/et) Souhaite adhérer au SICTAME-UNSA-TOTAL