

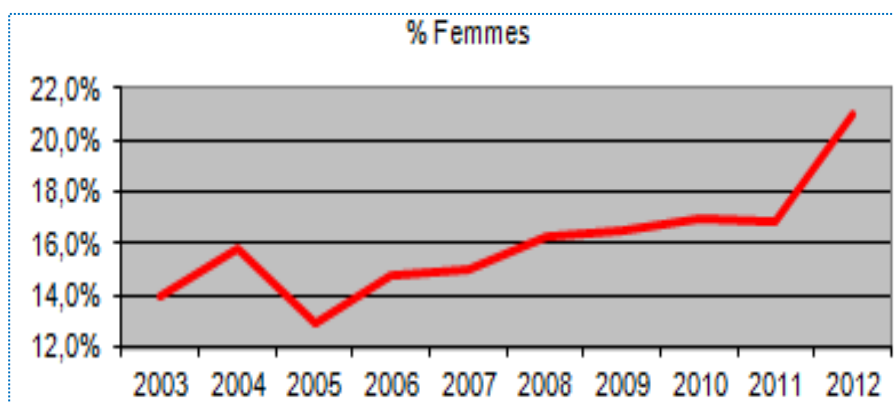
8 mars 2013

Journée internationale des droits des femmes

En 2012, la France passe en tête du classement (25%) sur la féminisation des conseils d'administration des 200 plus grandes entreprises du globe, détrônant les Etats-Unis (21%), selon une étude publiée le 22 février par le *Corporate Women Directors International* (CWDI) de Washington, le résultat d'une **politique de quota** depuis 2010.

Encore loin d'une parité équilibrée et 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*).

Au sein de TIGF, l'effectif féminin continue sa progression (21% en 2012, 23% en février). Malgré le faible taux de femmes, on constate encore une progression continue grâce aux embauches (surtout chez les cadres).



Il faut rester vigilant sur les rémunérations, les évolutions de carrière, l'occupation des postes à responsabilité, les formations, le temps partiel, les retraites....

Les résultats timides de l'« égalité professionnelle » de 2009 :

- Une sensibilisation **trop timide** et des entretiens de carrière pour les femmes pas assez incitatifs. Les candidatures féminines à profil techniques sont encore très peu nombreuses et leur recherche ne semble pas très active.
- **Des RH pas assez incisifs sur leur politique de féminisation et leur communication.**
- **Des bilans « égalité professionnelles » mitigés.**
- **Un engagement non tenu** : Le groupe de travail interne pour lutter contre les écarts de salaire, les discriminations, pour déployer de la sensibilisation et promouvoir des carrières *n'a pas été créé*.

Pour 2013, les OS ont obtenu :

- 1. une dotation spécifique pour les CESU** (chèques emploi service universel) (90 000 € avec les chèques vacances) en plus de celle du CE pour la garde des enfants et les aides ménagères, et
- 2. la négociation d'un nouvel accord « Egalité Professionnelle ».**

**Des progrès sont encore à obtenir,
SOUTENEZ le SICTAME pour un nouvel accord
plus ambitieux pour TIGF.**

Les axes d'amélioration :

- **La reconnaissance aux hommes de leur charge familiale** en limitant les freins à leur accès au temps partiel. Oser accepter plus de demandes et des organisations de travail innovantes.
- **Une incitation plus forte à rééquilibrer les métiers** (féminiser les filières techniques et masculiniser la filière administrative) **et les postes à responsabilité :**
 - **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** ou les aider dans **leurs implications** dans ces actions de sensibilisations,
 - **en externe :** en faisant la **promotion de nos métiers techniques auprès des filles** notamment en accueillant des stages de découverte de l'entreprise des collèges, en participant à des forums de métiers des collèges, ou à des conférences dans les écoles... en encourageant les initiatives des femmes de TIGF dans ce sens.

**Revendiquons individuellement autant que
collectivement la parité dans tous les domaines**

Le changement ne se fera pas sans vous :

- 1. Soutenez notre action en adhérant au SICTAME UNSA,**
- 2. Rejoignez nos candidat(e)s pour des listes paritaires,**
- 3. Votez SICTAME pour rendre représentatif à TIGF le 1^{er} syndicat de TOTAL Amont**

Notre objectif : rendre notre entreprise plus humaine

Pour nous soutenir, vous inscrire sur la liste de diffusion des actualités syndicales de TIGF, du groupe ou recevoir les **Cahiers du SICTAME**, ou pour toutes informations sur le SICTAME UNSA à TIGF, contactez **Frédérique Braguier** (05 59 13 36 24)

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

