



Le SICTAME vous informe

www.sictame-uns-a-total.org



8 mars 2014 :
encore une « Journée de la femme » !
L'égalité professionnelle femmes/hommes toujours en débat

Au plan national, la loi sur l'égalité hommes-femmes est examinée à l'Assemblée nationale car, dans le monde du travail, « *les femmes sont partout, l'égalité nulle part* » (Margaret Maruani).

Chez Total, le SICTAME a signé un premier accord sur l'égalité professionnelle, le 4 mai 2010.

En 2013, le SICTAME a participé à la négociation d'un avenant à l'accord de 2010, qui a permis d'aboutir à **quelques avancées**, concernant :

- **Le recrutement** : Poursuivre le développement de la mixité des candidatures à l'embauche et la faire progresser dans les recrutements et les contrats liés à la politique de formation.
- **L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle** :
 - Capital temps maternité et adoption, de 8 jours ouvrés rémunérés.
 - Respect du temps hors travail, dans l'utilisation des outils d'information et de communication professionnels (texto, mails...).
 - Attention particulière dans l'EIA, quant au maintien de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
 - Participation aux frais de garde d'enfants, en cas de formation ou de mission, portée à 75 € (70 € précédemment) ou à 100 €, en cas de garde incluant des heures de nuit (entre 21 h et 5 h).
 - Maintien du plein salaire pendant 60 jours calendaires dans le cadre du congé de présence parentale.
 - Maintien du plein salaire pendant l'exercice du congé de paternité.
 - Congé paternité : possibilité de report de l'exercice du congé paternité, dans la limite de 8 jours ouvrés, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant (au lieu de 4 mois).
 - Congé parental d'éducation : prise en compte à 100 % de l'ancienneté (au lieu de 50 % légalement).
 - Sensibilisation des salariés par des actions de formation pour combattre les stéréotypes.

Compte tenu de ces avancées, le SICTAME a signé l'avenant à l'accord, mais il n'en reste pas moins **chez Total une situation professionnelle du personnel féminin très en retrait par rapport au personnel masculin**. Par exemple :

- nombre de femmes cadres en 2012, à l'UES Amont/Holding :
 - 29,2 % des femmes se situent aux coefficients entre 250 & 290, contre 15 % des hommes ;
 - 17,2 % de femmes sont cadres par rapport à l'effectif global.
- nombre de cadrations de femmes en 2012, à l'UES Amont/Holding :
 - 7 cadrations de femmes contre 102 cadrations d'hommes.

Soit la persistance d'une inégalité en termes de possibilités de carrières !

**Certes les formations initiales, encore trop sexuées, sont en cause ;
ainsi que les types de métiers qui en résultent !**

**D'où un travail à mener au niveau des écoles et des recrutements,
mais aussi...**

Lors des négociations de 2013 ayant conduit à l'avenant de l'accord Egalité entre les Femmes et les Hommes, le **SICTAME** a principalement axé son discours sur :

- La nécessité d'une **veille efficace**, quant à la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, notamment grâce à une nouvelle enquête APEC, afin de disposer d'un nouvel état des lieux, susceptible de conduire à un rattrapage de salaires si utile et surtout à une sérieuse remise en cause de la politique en la matière. Cette enquête APEC sera lancée, mais seulement en 2015, après la campagne MSI.
- La nécessité de **travailler sur les mentalités** à l'origine des écarts. Il existe des formations de sensibilisation, destinées à combattre les stéréotypes préjudiciables à l'égalité professionnelle femmes/hommes, avec un indicateur quant au nombre de salariés formés à la diversité. Toutefois, le SICTAME incite à une véritable campagne de réflexion, en soulignant que la direction pourrait aussi se montrer exemplaire, à moindre frais, en incitant à la mixité certains services : social, médical et ... le bureau d'accueil du hall !
- La nécessité de **revoir l'idée** que l'objectif de 18 % de femmes parmi les dirigeants en 2015 et 22 % en 2020, permettrait une progression professionnelle des femmes, car aucune étude, aucun exemple ne permet de l'envisager concrètement et sérieusement. Cela revient en effet à miser sur un effet de solidarité très hasardeux.

De plus, cette meilleure proportion de femmes parmi les dirigeants ne serait possible qu'en dynamisant la politique de progression de carrières féminines, par un effet d'ascension accessible à toutes. Or, les possibilités de promotion restent très limitées actuellement (taux insignifiant des cadrations de femmes).

Faute de s'interroger sur les moyens à mettre en place pour insuffler une nouvelle dynamique, cette proportion de 18 % (ou de 22 % par la suite) restera un vœu pieux et surtout relève davantage de la communication que d'une réelle politique d'égalité femmes/hommes avec des possibilités de progression professionnelle équivalentes.

**Les syndicats sont l'émanation du personnel.
Pour un SICTAME encore plus fort
et toujours à votre service,
rejoignez-nous !**

SICTAME
UNSA

Oui, je souhaite répondre à votre appel :

Nom : Prénom :
email :
Société : Lieu de travail :
Adresse :
Tél. :

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A12013 (01.41.35.34.48)

