

8 mars 2017, encore une « Journée de la Femme » ! Egalité Femmes/Hommes... toujours une priorité pour le SICTAME. Est-ce encore une préoccupation chez TOTAL ?

Bref historique au plan national :

- En 1977, l'ONU proclame le 8 mars comme « Journée des Nations Unies pour les droits des femmes ». La France l'adopte en 1982.
- En juin 2009, accord national modifiant celui du 19 juin 2007 relatif à l'égalité et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Le 8 avril 2014, accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Bref historique chez Total au périmètre de l'UES Amont :

Le SICTAME a souligné, à maintes reprises et depuis plusieurs années, l'évidente disparité entre les carrières des salariés Femmes/Hommes, avec notamment une persistante minorité de femmes cadres, une importante majorité de femmes ETAM, un très faible taux de cadratation de ces salariées... et des avancées de carrières très inégales sans que les raisons en soient très explicites.

Total a bien été obligé de mettre en œuvre les accords nationaux ci-dessus, et le SICTAME a mis à profit les négociations en résultant pour obtenir quelques avancées :

- **4 mai 2010 : accord sur l'égalité professionnelle**, avec le lancement d'une étude APEC¹ portant sur plusieurs paramètres de comparaison des situations H/F et qui a conduit au réajustement de la rémunération de nombreuses salariées. Un comité de suivi est alors chargé de veiller à l'application de cet accord et de contrôler l'amélioration dans la durée des résultats comparatifs.
- **2013 : négociation avec ce comité de suivi d'un avenant à l'accord de 2010**, avec quelques avancées pour une meilleure mixité des recrutements, une vigilance quant à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, la demande du SICTAME pour que soit lancée une nouvelle enquête APEC afin de disposer d'un état des lieux actualisé et comparable au précédent. Ces nouvelles données devaient être présentées en 2015 pour s'assurer qu'aucun écart ne s'est creusé depuis 2010. L'enquête APEC est incomplète, car la direction refuse d'incorporer les éléments de rémunération, tels que parts variables, actions gratuites et voitures de fonction, dans le calcul des écarts de rémunération intégrale H/F ; mais elle existe et devrait être connue, comprise et utilisée par les élus.



En 2017 on aurait pu espérer cette journée de la femme obsolète et sans objet : un 8 mars célébrant l'équilibre H/F enfin atteint ou en bonne voie de l'être...

Or, qu'en est-il ? On y voit de moins en moins clair et Total cultive une certaine opacité concernant les situations H/F et donc les revenus.

- ✓ La loi Rebsamen de 2015 a réduit les éléments chiffrés à remettre aux CFE² qui, par conséquent, ne disposent plus d'une vision aussi précise : il n'est plus possible de procéder aux mêmes analyses comparatives.

¹ APEC : Association pour l'emploi des cadres

² CFE : « Commissions formation Emploi », commissions existant au niveau des Comités d'établissements et du Comité central d'entreprise

- ✓ Quant à l'étude APEC promise au comité de suivi fin 2013 et dont les résultats devaient être présentés en 2015, c'est suite à plusieurs questions des élus Délégués du Personnel (DP) SICTAME, en 2016, qu'il est apparu que les résultats avaient bien été remis fin 2015, non pas aux membres de ce comité de suivi qui n'a plus jamais été convoqué mais... en catimini au CCE et... sans données chiffrées.

Autrement dit, sans état des lieux chiffré, le CCE n'a disposé d'aucune possibilité d'analyse comparative de la situation et a dû se contenter de l'affirmation de la direction : « *Tout va bien* ».

Voilà de quoi rendre suspicieux ; car si les résultats de l'étude APEC avaient été satisfaisants, il aurait suffi de les présenter en CCE ou au comité de suivi qui en avait fait la demande !
Mais on l'a bien compris... éviter de présenter un bilan chiffré laisse à penser que « tout ne va pas forcément si bien », mais dispense aussi de s'expliquer sur l'échec et surtout de procéder à de nouveaux réajustements de salaires... coûteux.

Malgré cette opacité qui accuse un net recul par rapport aux mesures de l'accord national de 2009 et l'accord interne du 4 mai 2010, il ressort, du dernier bilan social (2015), des inquiétudes quant aux écarts entre les hommes et les femmes chez Total.

Le SICTAME relève notamment :

- ✓ Toujours très peu de cadrations : 6 femmes sur les années 2014 et 2015.
- ✓ Toujours une majorité de femmes chez les ETAM (68 %), population en nette diminution (923 en 2014/883 en 2015), faute de recruter dans cette catégorie de salariés (2 en 2015... serait-ce une blague ?).
- ✓ Une embauche massive de CDD sous forme de **contrats d'apprentissage/professionnalisation concernant une majorité de jeunes... femmes ETAM**. Ceci pourrait être louable, s'il ne s'agissait de contrats précaires et très bon marché, réservés principalement à des jeunes (femmes) se succédant sur des postes ETAM ou de cadres juniors, donc pérennes mais sans embauche à la clé.

Est-il raisonnable d'imaginer un renversement de situation, avec de meilleurs scores dans le prochain bilan social 2016 ?

Les élus SICTAME participant au comité de suivi avaient insisté en 2013 pour une sensibilisation accrue avec des actions de formation pour combattre les stéréotypes.

Ces actions n'ont jamais été présentées et n'ont fait l'objet d'aucun bilan... **Ont-elles seulement existé ?**

Il est donc à craindre que la journée des droits des femmes, qui devrait inciter à se soucier des inégalités entre les salariés femmes/hommes, ne corresponde pas à une préoccupation majeure chez Total et ne soit en voie de disparition...

Il semble que, faute de progression sur ce sujet, la direction évite toute publication d'analyse sérieuse et transparente de la situation et préfère le camouflage de l'opacité en assurant que « tout va bien ».

Par conséquent, le SICTAME demande que les **RÉSULTATS CHIFFRÉS** de la dernière étude APEC de 2014 soient officiellement présentés aux élus du CCE ou au comité de suivi.

Le SICTAME réclame un **dialogue social authentique** dans l'entreprise. Encore faut-il pour cela que vos représentants disposent des informations nécessaires et que la direction joue la transparence !

Contactez-nous à l'adresse suivante : amont-holding.sictame-unsa-paris@total.com

 Suivez nous sur 
<https://twitter.com/sictame>
Souscrivez également à notre **bulletin électronique** en écrivant à holding-amont.sictame-unsa-ues@total.com

SICTAME-UNSA-TOTAL

- Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71)
- Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)
- Michelet La Défense Bureau B RD 09 (01.41.35.75.93)
- Spazio Nanterre Bureau A10036 (01.41.35.34.48)