

## Négociation égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le 8 octobre 2018 a débuté une négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, le temps de travail et les modalités d'exercice du droit à déconnexion.

Dans le cadre de cette négociation, le SICTAME vous informe.

- Malgré les nombreuses demandes du SICTAME, la direction refuse toujours de communiquer les données complètes sur les rémunérations effectives et le déroulement de carrière des femmes, ce qui biaise les comparaisons : aucune information sur les actions gratuites, les véhicules de fonction, le montant des parts variables... Dès lors, quelle confiance avoir lorsque les données sont tronquées, comment négocier de bonne foi ?



Le SICTAME demande une **transparence complète** pour pouvoir établir un diagnostic pertinent, permettant d'aboutir à une véritable égalité hommes / femmes, en terme de rémunération et de déroulement de carrière !



- L'accord Egalité femmes / hommes de 2010 contenait de nombreuses dispositions relatives à l'équilibre vie professionnelle / vie privée, dont par exemple le remboursement des frais de garde supplémentaires lors de missions ou de formations, la mise en place de règles encadrant les horaires de réunions sur les plages fixes des horaires variables. Qui est informé de ces dispositions ? Ces règles ont-elles été retranscrites dans un règlement intérieur, dans les notes d'administration des missions ? Pas du tout. Ces dispositions ont été quasiment sans effet et on peut légitimement **douter de la volonté de la direction** de les faire appliquer.

Le SICTAME demande que la direction agisse et respecte les engagements pris dans l'accord précédent !

- Ce même accord de 2010 excluait les salariés en mobilité internationale d'un certain nombre de dispositions. **La maternité des expatriées reste soumise aux conditions défavorables des RAPMI**, avec l'épée de Damoclès du retour en France si « la durée de l'absence au poste de travail consécutive au congé de maternité est incompatible avec les besoins de l'entité d'accueil ». Les congés parentaux (temps partiel) ne sont pas envisageables. Peut-on faire une carrière à l'EP sans partir en expatriation ? La réponse est non. Pour les femmes, l'expatriation est un obstacle à tout projet de maternité. **Où est alors l'égalité dans le déroulement de carrière ?**



Le SICTAME demande la fin de la discrimination flagrante des salariées en mobilité internationale !

➤ Les discussions sur le **temps de travail** et son organisation sont l'occasion de rappeler les points suivants à la direction et aux managers :

- La convention collective prévoit une durée maximale de travail journalière de dix heures pour les cadres au forfait jour. Comment s'assurer qu'il n'y a pas de dépassement ? Il n'existe aucun outil. Dès lors, comment protéger les salariés du burnout ?
- La loi prévoit par ailleurs onze heures de repos entre deux journées de travail ; il n'est donc pas normal, qu'un salarié rentré de mission à minuit soit attendu par son chef à 8 heures le lendemain.
- un cadre au forfait jour n'a pas à poser une demi-journée de congés pour partir un après-midi ou arriver à midi. Le forfait jour ne se décompte pas par demi-journée !

**Le SICTAME demande que ces sujets, essentiels pour une véritable égalité entre les femmes et les hommes, fassent l'objet d'une communication claire et sans ambiguïté de la part de la direction.**

➤ Enfin, les propositions de la direction en matière de **droit à la déconnexion** font peser la responsabilité de la déconnexion sur le salarié et non sur l'entreprise.



En clair, « si le salarié traite ses mails pendant ses vacances ou ses jours de repos, c'est qu'il le veut bien », ce qui occulte scandaleusement la réalité : une partie du management attend de leurs équipes qu'elles suivent leurs mails pendant leurs absences, et parfois même n'hésite pas à le leur demander.

**Le SICTAME demande que la gestion de la déconnexion soit de la responsabilité de l'employeur, et que l'organisation du travail s'adapte avec, par exemple, la mise en place d'astreintes payées. Et que, le cas échéant, les connexions en dehors du temps de travail soient prises en compte (attributions d'heures supplémentaires ou de repos compensateur). Sans une solution concrète, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'existera que sur le papier.**

**Le SICTAME se bat pour défendre vos droits et libertés.**

**Le SICTAME, un syndicat pas comme les autres.**



Suivez nous sur :

<http://www.sictame-uns-total.org/fr>

Souscrivez également à notre **bulletin électronique** en écrivant à :

[holding-amont.sictame-uns-ues@total.com](mailto:holding-amont.sictame-uns-ues@total.com)

#### SICTAME-UNSA-TOTAL

- |  |                  |
|--|------------------|
| 1. Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 | (01.47.44.76.33) |
| 2. Pau Bureau F16 CSTJf                | (05.59.83.64.83) |
| 3. Michelet La Défense Bureau B RD 09  | (01.41.35.75.93) |
| 4. Spazio Nanterre Bureau A10036       | (01.41.35.34.48) |