



## Le SICTAME vous informe

[www.sictame-unsatotal.org](http://www.sictame-unsatotal.org)



**8 MARS 2012**

### **LA JOURNEE DE LA FEMME PERDURE... PARCE QUE LES INEGALITES AUSSI ...**

#### Le SICTAME-UNSA vous rappelle ...

Pour ce sujet toujours d'actualité, l'étude Deloitte<sup>1</sup> sur **l'égalité professionnelle** au sein des entreprises du CAC 40 a été publiée dans la presse le jeudi 9 février 2012.

Rappelons que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité si elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action<sup>2</sup>. La législation oblige l'employeur à rédiger tous les ans un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise à partir d'indicateurs pertinents, rapport qui doit être communiqué au Comité d'Entreprise pour avis<sup>3</sup>.

#### Egalité professionnelle chez TOTAL ...

- ☺ **le 4 mai 2010, un accord Egalité H/F** a été signé<sup>4</sup>, suivi d'un Comité pour l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes (CEPFH) – UES Amont/Holding, qui s'est réuni à quatre reprises entre mai 2010 (date de signature) et fin 2011.
- ☺ **En octobre 2010, un rattrapage des rémunérations** a eu lieu sur la base d'une étude de l'APEC.

Le suivi de la question de l'égalité H/F doit, dorénavant, être assuré au niveau du CCE par la Commission Formation Emploi et Egalité Professionnelle (CFEEP du CCE) chargée d'établir des constats, formuler des remarques à partir d'indicateurs si possible pertinents.

Même si la campagne de rattrapage des rémunérations d'octobre 2010 a permis de réduire globalement les écarts de rémunération entre les salariés femmes et hommes, l'évolution dans le temps reste à surveiller ainsi que l'accès pour les femmes aux mêmes possibilités d'embauche et d'évolution que pour leurs collègues masculins, condition sine qua non d'une parité en devenir.

Or, la situation comparée, telle qu'elle se présentait lors de la dernière réunion du CEPFH du 18 novembre 2011 et de la réunion de la CFEEP du CCE de l'UES Amont/Holding du 22 septembre 2011, faisait ressortir justement que la situation d'équité n'est pas atteinte, que les avancées sont minimes et surtout qu'aucune réelle dynamique n'est amorcée de sorte que rien n'est gagné pour l'avenir.

Les données chiffrées restent éloquentes.

<sup>1</sup> Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable.

<sup>2</sup> Articles L. 2242-5 – L. 2323-47 et L. 2323-57 du code du travail

<sup>3</sup> Article D. 2323-12 du code du travail modifié par le décret n 2011-822 du 7 juillet 2011

<sup>4</sup> Signé à titre d'encouragement par le SICTAME et commenté par le tract du 10 juin 2010

[http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivetracts2010/2010\\_06\\_10\\_accord\\_egalite\\_homme\\_femme.pdf](http://www.sictame-unsatotal.org/communication/archivetracts2010/2010_06_10_accord_egalite_homme_femme.pdf)

## En novembre 2011 (CEPFH) :

- La **répartition** des salariés :  
CCNIP : **21 % de femmes parmi les cadres** (53 % parmi les OETAM)  
EEP : **18 % de femmes parmi les cadres** (52 % parmi les OETAM)
- La part des **candidatures de femmes** correspond à une distribution plutôt « traditionnelle » et concerne principalement l'assistance/secrétariat (84 %), la médecine du travail (67 %), le droit des entreprises (67 %), les RH (66 %).
- Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 2011, on observe un complet déséquilibre entre les bénéficiaires du **capital temps** maternité, adoption et congés de présence parentale<sup>5</sup> :  
113 femmes (478,5 jours utilisés) / 1 homme (2 jours utilisés)

## Au 31 décembre 2010 (cf. Rapport Unique communiqué lors de la CFEEP du CCE du 22 septembre 2011) :

- Les **contrats de formation en alternance** sont majoritairement féminins (97 femmes pour 64 hommes, soit 60 %) ; mais il s'agit par définition de contrats temporaires qui chez Total débouchent très rarement sur des embauches en CDI.
- Le **travail à temps partiel** concerne une majorité de femmes (374 femmes pour 78 hommes, soit 83 %) principalement en milieu ou fin de carrière (73 % des salariés à temps partiel ont 45 ans et plus). Donc, contrairement aux idées reçues, les jeunes femmes ne sont absolument pas pénalisées par un rythme de travail moins important que celui de leurs collègues masculins puisque ce sont surtout celles pour qui « les dés sont jetés » (et les perspectives d'évolution de carrière réduites) qui ont recours à un temps partiel. Cette situation ne correspond pas à l'esprit de l'accord sur le temps partiel, en principe destiné à l'ensemble des salariés, dont les jeunes parents, hommes compris.

## Malgré les obligations légales, l'évolution vers l'équité reste difficile...

L'étude Deloitte sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises du CAC 40 précise que pour améliorer les pratiques des entreprises, « *L'égalité réelle en termes de recrutement, de rémunération, de mobilité et de promotion entre les femmes et les hommes se heurte encore souvent à une série de **freins socioculturels et managériaux forts** et ce, à tous les échelons de l'entreprise. Or, si l'entreprise doit s'adapter aux premiers, elle dispose d'une possibilité d'agir sur les seconds...* ».

L'étude recommande de :

- réaliser un état des lieux objectifs des pratiques, traquer les stéréotypes.
- mieux cerner les aspirations des femmes sans aucun a priori, aspirations qui varient tout au long de leur vie. (Rappelons ici que le recul de l'âge de la retraite allonge la durée de la vie professionnelle).
- dépasser la question des femmes et faire le lien avec le projet d'entreprise visant l'égalité pour tous.
- accompagner l'évolution des modèles familiaux et l'exercice de la parentalité au travail, l'entreprise devant accompagner l'évolution des mentalités.
- mesurer la performance et s'insérer dans une dynamique de progrès continu.

**En effet, un travail concerté entre la Direction et les Instances Représentatives du Personnel, visant à un état des lieux et une interrogation sur les « freins » présents dans l'entreprise, permettrait de mieux détecter ces freins pour enfin les dépasser, en vue d'engager Total vers une véritable dynamique d'évolution.**

✂

SICTAME-UNSA-TOTAL: Tour Coupole La Défense Bureau 4E41 (01.47.44.61.71); à Pau Bureau F16 CSTJF (05.59.83.64.83)  
à Michelet B La Défense Bureau RD 09 (01.41.35.75.93) ; au Spazio Nanterre Bureau A12013 (01.41.35.34.48)

<sup>5</sup> articles 4.1.1. et 4.1.2. et 4.3 du protocole d'accord Egalité Professionnelle