

Trop loin du compte !

Mai 2011 - IN

La négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes à France Télécom SA avait pour but de déboucher sur un nouvel accord d'entreprise, pour succéder à l'accord 2007-2010 que la CFE-CGC/UNSA n'avait pas signé. L'égalité professionnelle et la mixité sont des leviers importants de cohésion sociale et de créativité dans l'entreprise, et nos militants se sont fortement mobilisés pour cette négociation. Malheureusement, les mesures proposées restent insuffisantes et la CFE-CGC/UNSA ne signe pas le nouvel accord.

► La Direction ne négocie que si elle y est contrainte par la loi

Si l'intranet de France Télécom annonce fièrement « *la diversité est notre chance* », il faut malheureusement constater que l'entreprise ne négocie que lorsqu'elle y est contrainte par la loi. Au chapitre de la diversité, seuls les thèmes du handicap et de l'égalité professionnelle femmes/hommes font l'objet d'accords d'entreprise négociés avec les représentants du personnel.

La négociation étant limitée au « parcours imposé » par la loi, l'accord 2011 reconduit à peu de choses près les dispositions de l'accord 2007-2010... qui n'a guère produit d'évolutions notables de l'égalité femmes/hommes.

Ce que dit la loi

La loi du 23 mars 2006 obligeait les entreprises à négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010, mais remettait à plus tard la question d'éventuelles sanctions.

L'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 réformant les retraites prévoit de sanctionner les entreprises de plus de 50 salariés qui n'agissent pas face aux inégalités professionnelles entre hommes et femmes. Mais ses décrets d'application ne sont toujours pas finalisés. Le montant de la sanction pourra aller jusqu'à 1% de la masse salariale, mais les critères de modulation des pénalités détermineront l'efficacité de la loi.

Les mesures de l'article 99 de la loi sur les retraites entrant en application au 1er janvier 2012, les entreprises auront gagné un an. Sinon davantage, selon la latitude que le décret leur donnera.

En outre, à France Télécom SA, la question de l'égalité des rémunérations est en partie déportée dans l'accord salarial (négociation annuelle obligatoire sur les salaires), et celle des recrutements dans l'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences).

► Des critères clefs d'inégalité évacués

Comment parler d'égalité professionnelle femmes / hommes, dès lors que l'entreprise utilise l'existence de deux statuts, fonctionnaires et salariés de droit privé, pour masquer la réalité de chacune des catégories de personnel ?

Les analyses empiriques montrent qu'en matière d'égalité salariale, si le statut de fonctionnaire est plus protecteur pour les femmes non cadres, les femmes cadres de droit

privé sont nettement défavorisées par rapport à leurs collègues masculins.

Il a cependant été impossible d'obtenir des indicateurs segmentés selon le statut des personnels, fonctionnaires ou salariés de droit privé.

D'autres sujets sont évacués, comme la mise en œuvre de parcours « maison » permettant d'accéder à des fonctions de haute direction, qui restent réservées aux diplômés de quelques « Grandes Écoles », même si c'est au détriment de la culture métier et d'entreprise.

► Plus d'indicateurs... mais pas tous ceux qu'il faudrait !

La seule avancée significative de ce nouvel accord est la mise en place d'indicateurs plus fins, qui permettront de mieux repérer les inégalités, dont la réelle correction sera donc renvoyée... au prochain accord triennal !

Pas question donc d'examiner les écarts de rémunération entre fonctionnaires et salariés, ni ceux des parts variables, vendeurs ou managériales (PVV et PVM).

Et si les enveloppes dédiées (dans l'accord sur les salaires) au rattrapage salarial pour les femmes sont effectivement consommées, celles destinées à leur promotion ne sont pas entièrement utilisées (à 50% seulement pour l'enveloppe dédiée aux promotions de femmes de bande B vers la bande C).

► Des indicateurs locaux... sans pouvoir local pour résorber les inégalités

Les indicateurs affinés ne sont malheureusement assortis d'aucune latitude locale pour corriger les inégalités constatées : il s'agira pour les responsables locaux de faire remonter l'information au national, qui débloquera au cas par cas les moyens nécessaires, qui ne sont pas attribués d'avance.

► Un accord sans audace ni innovation

La Direction s'est opposée à tout objectif chiffré permettant d'accélérer le mouvement vers une plus grande mixité dans les recrutements ou les promotions. Pourtant, le taux de féminisation risque de connaître un recul dans les prochaines années par le jeu des départs en retraite.

Pour les postes de responsabilité à tous les niveaux de l'entreprise, l'objectif est d'atteindre 35% de femmes d'ici 2015 (pour 36% de femmes au global dans l'entreprise). Mais, d'ores et déjà, les réorganisations en cours ne permettent pas d'atteindre cet objectif dans les Comités de Direction (CODIR), et les promesses risquent fort de ne pas être tenues.



Dans les filières techniques, on compte seulement 13% de femmes. La Direction se retranche sur le faible taux de féminisation des formations adaptées, sans s'interroger

sur l'effet vertueux que pourrait avoir une politique volontariste dans les recrutements pour stimuler les étudiantes à s'engager dans ces cursus, où elles savent aujourd'hui qu'il ne leur sera pas simple d'obtenir des postes.

La maigre avancée obtenue, après des jours de négociation, est d'accroître de 1% le taux de féminisation dans les domaines métiers et les bandes CCNT où il est inférieur au taux global de l'entreprise, actuellement de 36%.

En parallèle, les parcours de professionnalisation des femmes dans le domaine « réseaux » seront développés.

► Celles qui ont pâti de l'absence d'égalité ne verront pas de rattrapage significatif

La Direction se refuse également à mener une étude approfondie des parcours professionnels permettant d'identifier et de rattraper les écarts de salaires et de promotions imputables à un défaut d'égalité de traitement dans les années passées. Toutes celles qui ont été par le passé privées d'une augmentation salariale ou d'une promotion uniquement parce qu'elles ont pris un congé de maternité resteront donc pénalisées, non seulement jusqu'à la fin de leur carrière, mais encore sur leurs pensions de retraite, directement liées à leur salaire.

Si des dispositions particulières visant à l'équité salariale après un congé de maternité ou un congé parental sont désormais définies, l'accord ne prévoit pas d'examen spécifique des promotions... qui restent pourtant souvent fortement retardées par ce type de congé, même si la postulante avait fait ses preuves avant ledit congé.

En signant, les organisations syndicales permettent surtout à l'entreprise de s'exonérer sans contrainte des sanctions pécuniaires liées à la loi. La CFE-CGC/UNSA ne signe pas !

La CFE-CGC/UNSA revendique

- ➲ Une vision plus ouverte et plus large de l'égalité professionnelle, permettant d'assurer une véritable mixité, et pas seulement de genre, à tous les niveaux de l'entreprise
- ➲ Des indicateurs permettant d'identifier réellement les inégalités de salaire ou de parcours professionnel, notamment entre fonctionnaires et salariés de droit privé
- ➲ Une politique de recrutement plus audacieuse pour améliorer la mixité
- ➲ Un rattrapage réel des inégalités de rémunération, mais aussi de parcours professionnels

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Bernard Barthélémy 06 08 49 85 09
Anne Roulle 04 37 48 62 20

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés

N°Azur 0 810 355 355
PRIX APPEL LOCAL

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :
<http://www.cfecgc-unsa-ft-orange.org>

- nos lettres :**
- Comprendre & Agir
 - Épargne & actionnariat salariés
- pour vous abonner : secretariat@cfecgc-unsa-ft-orange.org
- nos blogs :**
- www.telecoms-media-pouvoir.net
 - www.adeas-ftgroup.org

Suivez-nous aussi sur et