

**Egalité professionnelle : encore loin du compte**

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est un sujet fort de l'actualité. Les entreprises devaient avant le 1er janvier 2012 ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle au risque de sanctions financières. Une première date d'échéance, le 31 décembre 2010, avait déjà été franchie sans supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Les études montrent que malgré les différentes lois votées ces 10 dernières années, nous restons loin de l'égalité. Selon une enquête du ministère du travail, il existe en moyenne 27% de différence entre les revenus hommes-femmes à travail égal.

Les différences augmentant au fur et à mesure de la montée dans la hiérarchie. Les organisations syndicales négocient actuellement l'égalité dans la Fonction publique où les inégalités restent importantes (jusqu'à 27% dans la Fonction publique hospitalière).

Mais le gouvernement ne répond pas à la demande d'une loi ad hoc, il souhaite introduire quelques mesurées dans la loi de lutte contre la précarité dans une procédure d'urgence.

Plusieurs associations féministes pointent les inégalités salariales mais aussi les inégalités au travail et à la maison (tâches domestiques et parentales) et le besoin de parité dans les élections ou encore les violences faites aux femmes.

Dans les entreprises, à nous de revendiquer afin d'obtenir un bon accord d'égalité salariale et professionnelle, ou des NAO qui en tiennent compte, il n'y a pas une minute à perdre !

**L'ÉGALITÉ SALARIALE  
C'EST POSSIBLE !****Branche Poste****DEXIA, la combine !**

Alors que la presse se fait l'écho du dossier de reprise de Dexia et de la création d'une co-entreprise entre La Banque Postale et la CDC, les négociations s'accablèrent au mépris du devoir d'information envers les administrateurs élus par les salariés. En effet, depuis l'automne dernier ceux-ci sont mis devant le fait accompli alors que les enjeux de ce dossier sont lourds.

Ainsi, l'Etat, actionnaire à 31,67% de la structure de défaillance des actifs de DEXIA, procéderait à une nationalisation déguisée des pertes ! Cela ne répond pas aux questions concernant l'avenir du personnel. Pour la CGT, aucun emploi ne doit être supprimé et aucun salarié ne doit être perdant dans cette affaire. Les atermoiements dans ce dossier démontrent l'urgence de créer un pôle financier public tel que le propose la CGT.

**La démocratie à La Poste : une idée à inventer**

Par la mise en place d'une Commission d'Echange Stratégique Groupe relative à « l'actionariat salarié » et le financement des collectivités locales », La Poste veut mettre les organisations syndicales, devant le fait accompli. En effet, cette instance n'a aucune légitimité tant que les questions liées à son fonctionnement ne seront pas définies. C'est pour cette raison que la CGT n'a pas participé à une telle réunion. De plus l'actionariat salarié va générer de nombreux dangers qui vont peser sur l'évolution de La Poste avec une nouvelle ouverture du capital de 2%, un nouveau pas vers la privatisation. L'objectif est de créer un nouveau levier d'intégration des salariés aux seuls choix politiques et stratégiques de la direction au détriment de l'emploi et des conditions de travail. Seules nos propositions d'ouverture de véritables négociations sur les conditions et l'organisation du travail, le contenu et la finalité du travail, la reconnaissance des compétences, répondent aux attentes des postiers.

**Branche Télécoms****Salaires en berne !**

Les négociations salariales à FTSA pour 2012 sont entrées dans le vif du sujet le 28 février.

Après avoir écouté les revendications des organisations syndicales, la direction a annoncé la base de discussion. Le mieux que l'on puisse dire, c'est qu'elle n'a pas entendu les revendications !

Elle propose une augmentation moyenne de 1,2% pour l'année 2012, avec une garantie minimale de 250 € bruts annuels pour les cadres et 0,7% en augmentation managériale.

Les salariés de droit privé non cadres se voient proposer 0,8% au 1er janvier (minimum 180 € bruts annuels) et 0,4% au 1er octobre (minimum 84€ bruts annuels).

Les fonctionnaires non cadres auraient 250 € bruts annuels d'augmentation du Complément France Télécom au 1er octobre.

On est très très loin des besoins des salariés, et il faudra que dans les prochaines séances la direction avance à pas de géant !

Seule la mobilisation des salariés l'y obligera.

**Instruction à Evry**

Et si une école de management n'était pas exemplaire en matière de management ? Une certaine vision récurrente en serait toute étioilée !

Le management interne à Télécom École de Management, Évry, comme partout ailleurs, nécessite évaluation et ajustements.

Sauf que lorsque la Section CGT écrit à la Direction pour alerter sur des pratiques managériales, c'est une fin de non recevoir. Pire, le Directeur choisit d'attaquer les militants CGT au tribunal, pour diffamation ! C'est le 28 février que nos camarades étaient convoqués au TGI.

L'Union Fédérale des Cadres CGT-FAPT, dont plusieurs membres sont diplômés de l'INT Evry, appelle la Direction à laisser tomber ses poursuites judiciaires, à engager une réelle médiation, et surtout à négocier à partir des revendications du personnel !

### Femmes cadres, quelle autonomie ?

Les cadres gèrent leur temps de travail avec responsabilité, implication et une grande autonomie. Corollaire pointé par les chercheurs : travail effectué à domicile/en congés, déplacements fréquents. leur temps de travail déborde toujours plus sur les autres « temps sociaux » : physiologique (sommeil, repas.), travail domestique, loisir-sociabilité.

Une situation dégradée pour les femmes cadres, soumises à une double pression sociale et culturelle : être à la fois une parfaite femme au foyer et une professionnelle exemplaire.

Le résultat ? Leur taux de temps partiel augmente, de 2% sans enfant, à 22% à 3 enfants, alors que le taux des cadres hommes reste stable, sous les 3%.

Encore du chemin vers l'égalité professionnelle !

### Des outils pour gagner l'égalité

Tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes-(Article L3221-2 du code du travail). Mais en réalité dans les entreprises, quels outils existent pour le faire appliquer ?

Dans les domaines de l'embauche, la formation, la promotion, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération ou de l'articulation vie privée/vie professionnelle les entreprises ont l'obligation d'établir des plans d'action pour supprimer la discrimination et réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

Passé le temps des premiers accords est venu celui de la mesure des retours concrets. Les bilans sociaux, Formation et Egalité Professionnelle remis dans les instances IRP CE et CCE permettent d'en mesurer les avancées et les limites... et de continuer à peser pour de nouveaux progrès

### Les sages-femmes revendiquent !

Elles souhaitent être entendues et obtenir satisfaction sur les points suivants :

La création d'une filière au sein de la Fonction Publique Hospitalière ; La revalorisation des grilles indiciaires sur la base des ingénieurs hospitaliers principaux pour le début de carrière puis en chef de grade exceptionnel pour la fin de carrière linéaire sans barrage, afin d'être reconnues et rémunérées à leur juste valeur ; Une expérimentation des filières physiologiques autonomes gérées par elles au sein des maternités ; Leur reconnaissance au sein des commissions médicales d'établissement et leur gestion par les directions des affaires médicales . Un statut d'accueil à l'université pour les sages-femmes enseignantes. En cas de refus, elles sont prêtes à de nouvelles actions fortes.

### Un enfant nuit gravement à la carrière !

Selon une étude Credoc/Caisse nationale des allocations familiales publiée le 16 février 2012, les femmes salariées qui interrompent leur carrière pour élever un enfant risquent de ne pas reprendre d'activité ou bien de retrouver un emploi précaire.

Les mères ayant interrompu leur activité connaissent, plus souvent que celles n'ayant pas cessé leur activité, des trajectoires professionnelles défavorables.

Ces effets sont atténués si l'interruption a été courte et si la mère a bénéficié d'un congé parental, qui a un « effet protecteur » sur l'emploi.

Ce n'est donc pas un hasard si les femmes sans enfant sont sur représentées chez les cadres (23% des 45 ans) alors que dans la population française, seule une femme sur 10 n'a pas d'enfant.

Rejoignez l'Union Fédérale des Cadres CGT sur son site [www.cgt-fapt.fr](http://www.cgt-fapt.fr) espace Cadres

## Échos

### Pessimisme sur Mécontents des salaires

Selon le dernier baromètre IFOP pour Cadreemploi, les cadres ont basculé dans le pessimisme sur les perspectives du marché de l'emploi avec 56% de pessimistes, alors qu'ils étaient optimistes à 56% en mai 2011 ! Selon cette étude, 70% des cadres jugent leur charge de travail en augmentation et 67% estiment que leur employeur accorde une place croissante à leur productivité et leurs résultats. Près de la moitié (45%) des cadres en activité sont déterminés à demander une augmentation de leur salaire fixe.

L'étude ne précise pas s'ils comptent poser cette demande seuls ou collectivement dans un cadre syndical et revendicatif mais les récents sondages montrent un rejet croissant de l'individualisation des salaires.

Selon une enquête réalisée par l'institut OpinionWay pour l'UGICT-CGT, 49% des cadres jugent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail et leur implication, 47% avec leur temps de travail réel et 42% par rapport à leur niveau de qualification.

Les cadres expriment ainsi une insatisfaction vive et croissante. Avec un taux d'insatisfaction supérieur de 10 points à celui des hommes, les femmes cadres affichent une injustice lourde de sens (48%).

41% des cadres estiment que les pratiques managériales se sont détériorées (53% dans le secteur public et 51% dans les grandes entreprises).

Pour 43% des cadres, le temps de travail a augmenté depuis le début 2011.

## Égalité

### Attention, ça va faire mal

La patronne du Medef vient de faire connaître ses propositions pour les 5 ans à venir. Parmi celles-ci, une intéresse tout particulièrement les femmes. Pas d'inquiétude pour les patrons. Elle n'annonce ni son intention de revaloriser les métiers sous payés exercés massivement par les femmes, ni celle de briser le « plafond de verre » qui fait qu'à diplômes équivalents, les femmes n'accèdent pas aux mêmes niveaux de responsabilités que les hommes, ni celle d'instaurer des sanctions contre les entreprises qui n'appliquent toujours pas les nombreuses lois sensées établir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Non, mais elle a trouvé LA solution innovante pour faire avancer la parité : elle propose la création d'un ministère de la Femme !

## International

### Unis contre l'austérité

Le 29 février, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) appelait à agir dans toute l'Europe pour s'opposer à la ratification du « traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) », visant à généraliser l'austérité et le recul des garanties collectives.

Le 21 février, l'Assemblée Nationale examinait le «mécanisme européen de stabilité (MES) », qui vise à imposer aux États des taux d'intérêt élevés imposés par les marchés et une austérité institutionnelle indépendante du choix des peuples.

En Grèce comme en Espagne ou au Portugal le 22 mars prochain, les travailleurs européens entendent bien poursuivre ensemble la lutte contre l'austérité.