Pour le droit à la communication
Fapt la cgt
Union Fédérale des Cadres

Résonances

La tribune des cadres et cadres supérieurs

Edito

Alain Le Corre

Agissons pour notre avenir !

Ce numéro de Résonances inaugure son nouveau maquettage au service d'une ligne éditoriale fidèle à la défense collective des cadres et cadres supérieurs des entreprises de notre secteur. L'Union Fédérale des Cadres vous propose à cette occasion d'axer sa rédaction sur les valeurs d'égalité Femmes-Hommes, transcendant ainsi la journée internationale des droits des femmes. En effet, la CGT affirme que le 8 mars ne peut se résumer à une journée de témoignage.

Ainsi, ce numéro constitue une invitation au débat sur le lien historique entre le progrès social et l'amélioration de la prise en compte de la place des femmes au travail et la reconnaissance de l'égalité. Ce combat mérite aussi d'être encouragé, amplifié et impulsé dans les catégories de salariés les plus qualifiés. A titre d'exemple, la seule décision prise par la Commission Européenne au plus fort de la crise financière de la zone euro, fut d'imposer des quotas féminins aux directoires de grands groupes. Chacun comprend que cet enjeu mérite une meilleure prise en compte que le seul affichage.

Pour la CGT, ses propositions se conçoivent comme des outils au service du rassemblement des cadres autour de ce qu'ils expriment, de manière souvent très claire, sur la place et la reconnaissance des femmes dans les parcours professionnels.

Actu

Connecté-es ?

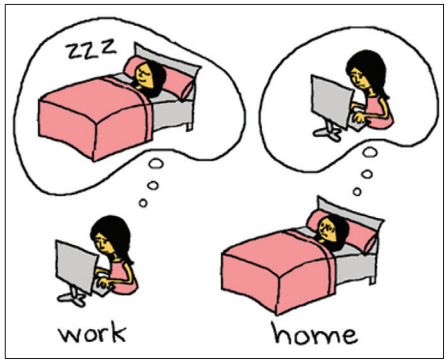
La démultiplication des outils de communication nous conduit à faire plusieurs activités simultanées. En moyenne, le travail d'un cadre est interrompu toutes les 4 minutes. Cet intempestif «aller-retour» entre activités principales et activités annexes est considéré par les chercheurs comme une charge cognitive. Cette multi-activité, qui a augmenté la productivité, est appelée le méta-travail.

La messagerie : ma meilleure ennemie ?

Les cadres traitent en moyenne 100 mails par jour et y consacrent 2 à 3 heures. Ce flux de travail peut amener au syndrome de débordement cognitif : ne plus pouvoir faire face. On a tous été victime d'un flux de mails trop important. Il y a ces mails, qu'on n'a pas le temps de traiter, qu'on tag en «Non lu», pour ne pas oublier, et qu'on garde dans notre tête avec cette sensation de travail non fait, la peur d'oublier qui nous met mal à l'aise et nous fatigue psychiquement. L'email est détourné de son utilisation et devient un support d'archivage, un outil de traçage.

Quel usage des technologies ?

Les chercheurs ont identifié 3 grands rôles : Les technologies supplétives (l'email) les substitutives qui remplacent les individus par des machines



(prise de congés, réservation de billets…) et les prescriptives, qui encadrent et contrôle le travail (workflow, elearning), et pour lesquelles les marges de manœuvre des cadres sont limitées.

Toutes les entreprises utilisent les mêmes technologies, entrainant les mêmes problèmes et formatant le travail, pour ne laisser que peu de place aux innovations, au droit à l'erreur.

La CGT a signé un avenant pour les salariés du GIE Réunica prévoyant la fermeture des messageries de 20h à 7h et du vendredi 20h au lundi 7h, ainsi que l'absence d'envoi de courriels durant les congés payés, maladie, RTT etc. La CGT mène campagne pour un droit à la déconnexion par l'introduction de bornes horaires journalières et hebdomadaires, le respect de la conciliation vie privée et professionnelle avec le suivi des charges et du temps réel de travail et l'augmentation de la durée minimale de repos entre 2 journées de travail de 13h sans dérogation.

Branche Télécom
1er trimestre 2014
N°48

Sommaire

Et l'actu…
…l'égalité…
…l'inter

Dossier : Blablas de Nanas 2 & 3
Focus : Témoignages 4

IVG, un combat intergénérationnel

La décision du gouvernement espagnol d'annuler, la loi de 2010 autorisant le droit à l'avortement, est intervenue après l'offensive des milieux réactionnaires au parlement européen contre une députée qui proposait, entre autre, de reconnaitre en Europe le droit à la contraception et à l'avortement. Parallèlement, en Suisse, lors du referendum de février dernier, la question du déremboursement de l'IVG a été posée. En France si le droit à l'IVG est effectif depuis 1975, et a été dernièrement conforté par la législation, il n'en reste pas moins que des médecins opposent la clause de conscience et que nombre de services ont été fermés.

C'est par centaines de milliers que les femmes, toutes générations confondues, se sont retrouvées dans les manifestations tant en Espagne qu'en France pour défendre le droit à l'IVG. La CGT est cosignataire de l'appel pour une Europe où toutes les femmes pourraient librement disposer de leur corps sans contrainte étatique ou religieuse et pour intégrer ces droits à la Charte européenne des droits fondamentaux. L'égalité des droits, une urgence !

Cette publication est financée par les cotisations des syndiqué-e-s

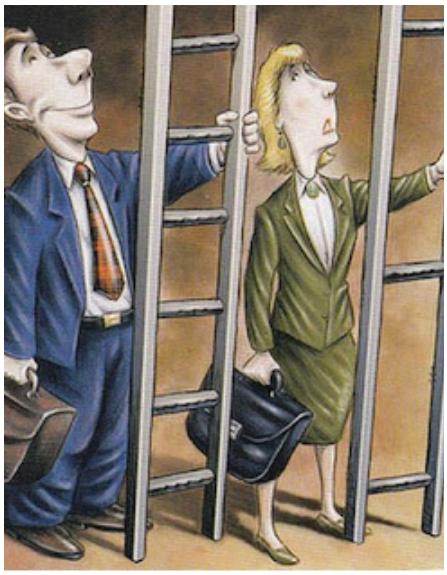
Blablas de Nanas

Depuis plus d'un siècle, les lois se succèdent. Si l'époque où disposer de son salaire et choisir un métier sans l'autorisation du mari semble loin, la lutte contre les discriminations : salaires, carrières, retraites, a encore du chemin à faire !

Femmes : toujours en mode mineur?

Si les premières lois, en matière d'égalité femmes-hommes datent de plus d'un siècle ; 1907 les femmes ont le droit de disposer de leur salaire sans l'accord de leur mari, 1909 un premier congé de maternité de huit semaines est crée mais sans indemnités, il faudra attendre 1946 pour que l'égalité entre dans le préambule de la constitution en garantissant à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes. S'en suit une période de latence jusqu'aux années 60 où 2 lois voient le jour, la 1re en 1965 accorde à la femme le droit d'exercer une profession sans le consentement de son mari, la seconde en 1966 interdit tout licenciement entre l'annonce de la grossesse et 12 semaines après l'accouchement. C'est seulement en 1972 que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, en 2013 les hommes cadres gagnaient toujours en moyenne 23% de plus que les femmes…

La 1re loi (Roudy, du nom de la ministre des droits des femmes) sur l'égalité professionnelle voit le jour en 1983, avec l'interdiction des discriminations et l'obligation de négocier des plans d'actions dans les entreprises. C'est en 84 que le congé parental d'éducation s'ouvre aux hommes, 30 ans plus tard, il est toujours pris à 97% par des femmes…



Entre 1985 et les années 2000, une seule loi en 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail qui introduit un délit de harcèlement sexuel dans le code pénal.

Un arsenal législatif et pourtant…

Ce début de 21e siècle est quant à lui prolixe en matière de lois sur l'égalité professionnelle.

Une nouvelle loi de mars 2006 s'attaque à la question des salaires, elle impose d'obtenir la fin des écarts de rémunération à poste égal entre les 2 sexes avant le 31 décembre 2010, mais la réforme des retraites supprime cette date butoir, seules les entreprises qui n'ont pas conclu un accord ou un plan d'actions risquent des sanctions, quasiment jamais appliquées jusqu'à cette fin 2013.

La loi de mai 2007 renforce l'arsenal de lutte contre les discriminations notamment dans sa dimension grossesse et maternité, d'après le dernier rapport du défenseur des droits, la grossesse reste pourtant le 1er motif de discrimination invoqué dans les cas portés devant les tribunaux…

La loi de 2009 fait à la fois de l'égalité professionnelle une obligation de négociation dans les entreprises de plus de 50 salariés et dans les branches mais supprime aussi l'interdiction du travail de nuit des femmes. Cette loi est loin d'être appliquée partout pour ce qui concerne l'obligation de négocier en revanche permettre aux femmes de travailler la nuit n'est pas, tout comme pour les hommes, sans conséquences sur leur santé et leur vie de famille.

En janvier 2011, une loi impose un quota d'au moins 20% de femmes dans les conseils d'administration des grandes et moyennes entreprises d'ici 2014 et 40% en 2017. En 2013 les femmes

représentaient 24 % des C.A. des sociétés du CAC 40.

Quand les entreprises traînent les pieds…

La législation renforcée par un décret de fin 2012, impose aux entreprises de plus de 50 salariés de négocier un accord sur l'égalité, en cas d'échec des négociations, elles doivent se doter d'un plan sur l'égalité professionnelle. Plusieurs critères doivent être pris en compte : le recrutement, les conditions et l'aménagement du temps de travail, la rémunération, la formation, la promotion et la classification. Lorsque négociations ou plan ne sont pas satisfaisants, les entreprises sont mises en demeurent et disposent de 6 mois pour ajuster les mesures. Fin 2013, 500 entreprises ont été mises en demeure et 5 sont sanctionnées financièrement (1 % de leur masse salariale) jusqu'à ce qu'elles se mettent en conformité avec la loi. Ces condamnations gardent néanmoins un anonymat circonstancié et posent la question de la traçabilité des résultats des futurs engagements de ces entreprises.

Enième loi… véritable changement…

La loi sur l'égalité Femmes Hommes adoptée le 28 janvier dernier portent les objectifs suivants : «assurer dans une démarche transversale l'égalité dans la pratique au sein des administrations et des collectivités, réformer le congé parental, réduire les écarts salariaux et les inégalités professionnelles, expérimenter une meilleure garantie contre les impayés de pensions alimentaires, promouvoir l'égalité à travers les marchés publics, lutter contre les violences faites aux femmes et renforcer l'application de la parité dans la vie politique». Cette loi se veut ambitieuse, mais en même temps affiche l'égalité salariale et professionnelle en termes de «réduction» en cela rien de bien nouveau ! Et la faiblesse des sanctions pour les entreprises est peu incitative car sans sanction, ni renforcement de la capacité des salariés à agir collectivement en justice contre les discriminations, l'effectivité du droit n'est pas assuré.

De plus, comme le note, la commission européenne qui n'est pas à un paradoxe près : «la crise actuelle fait craindre que les progrès accomplis en matière d'égalité soient en danger et que les effets de la récession touchent particulièrement les femmes».

Enfin, de quelle égalité parle-t-on ? Alors que parallèlement la réforme des retraites, avec l'allongement de la durée de cotisation, creusera un peu plus les inégalités en matière d'âge de départ et de montant des retraites.

Femmes Cadres moins 20,6 % !

L'Association pour l'emploi des cadres publie une étude qui montre qu'en 2012 le salaire moyen des femmes est inférieur de 20,6 % à celui des hommes. De plus l'écart de salaire médian augmente avec l'âge, s'il est de 2 % chez les jeunes cadres, il atteint 22 % après 45 ans ! Si certains écarts sont liés aux secteurs d'activité et à la taille des entreprises, d'autres s'expliquent par des filières de formation différentes, des postes et des niveaux de responsabilités plus favorables aux hommes. En moyenne plus jeunes et diplômées, les femmes cadres sont issues de filières de formation «moins rémunératrices». Cependant à filière de formation identique, les hommes sont systématiquement mieux rémunérés et des écarts de salaires persistent à profils proches.

Plafond de verre et autre plancher collant

Le plafond de verre est une expression apparue aux USA à la fin des années 70, elle a été reprise en 1986 dans un article du Wall Street Journal, elle désigne le fait que dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories. Il en est ainsi des femmes cadres qui sont cantonnées dans les plus petits niveaux de classifications, sans perspective d'évolution. Cet état est également à rapprocher du «plancher collant» qui maintient les femmes dans le bas des augmentations de salaires quand elles sont promues, ce sont les mêmes mécanismes à l'œuvre. Une étude récente sur les cadres de 40 à 45 ans dans le secteur privé montre que la probabilité pour les femmes d'atteindre l'échelon immédiatement supérieur est inférieure de 12 % à celle des hommes dans les plus bas niveaux hiérarchiques. Pour les niveaux les plus élevés, cette probabilité est inférieure de plus de 50 % avec celle des hommes.

Le principal frein pour les femmes reste la maternité. Les femmes cadres ne veulent plus avoir à choisir entre carrière et maternité, elles revendiquent une identité plurielle. Alors que l'arrivée d'enfants ne modifie pas en profondeur la carrière

des hommes, il est même plutôt bien vu pour un cadre d'être marié et père de famille, pour une femme, avant même qu'elle ne soit mère, on préjuge son manque de disponibilité, d'ailleurs les femmes sans enfant sont surreprésentées chez les cadres, 23 % des 45 ans et plus, alors qu'en France une femme sur 10 n'a pas d'enfant !

S'interroger sur une véritable volonté patronale…

Lois et décrets se multiplient et pourtant rien ne bouge réellement. Il convient donc de s'interroger sur une véritable volonté patronale de promouvoir l'égalité professionnelle. En cela la situation des femmes en Allemagne doit nous interpeller.

L'Allemagne, sa compétitivité, sa flexibilité, sa capacité à réformer son marché du travail… Et ses femmes que l'on rend dépendantes économiquement à vie de leurs maris, renvoyées de fait au foyer. Car une Allemande sur deux travaille à temps partiel, dont 4,5 millions dans le cadre d'un «minijob» : ces jobs payés moins de 450 euros, qui n'ouvrent aucun droit ou presque. Un divorce, un mari au chômage ou décédé, et c'est la pauvreté. Le modèle allemand, un modèle d'avenir ?

Un des intérêts du 8 mars, en plus d'être une journée revendicative, réside dans la production de nombreuses études qui reflète annuellement la situation des femmes, saisissons ces opportunités pour mener campagne en 2014 sur l'urgence d'une véritable égalité professionnelle !

Le parcours d'une combattante !

Ça y est j'ai décroché mon entretien d'embauche à La Poste, grande entreprise aux valeurs et ambitions affichées de service public, de banque citoyenne, à l'heure du Grand Dialogue Social. Dans ma tenue ni trop provoquante, ni trop coincée, je fais face à un jury d'hommes, exit la mixité ! Le cœur du sujet : les enfants, malgré mes diplômes, mes qualités et mon expérience.

Une femme manager, une combinaison pas encore démocratisée. Que d'efforts pour justifier ma légitimité face à ces homologues masculins qui ne fournissent pas la moitié de ce que je suis obligée de sacrifier.

Je décide de prendre une autre grande responsabilité, devenir maman. Je connais les droits des femmes, et décide de les appliquer. Que n'avais-je donc pas fait ? «Vous voulez l'égalité homme-femme, commencez par bosser !».

Dix semaines pour trouver un moyen de garde car La Poste qui défend haut et fort l'adéquation vie privée /vie professionnelle, n'a pas de crèche !

Je reprends mon activité, à temps partiel, pour profiter de bébé. 80% accepté parce que je sais faire respecter mes droits grâce à la formation et au soutien des militants CGT.

Mes objectifs ne sont pas pour autant renégociés. J'en viens à m'offrir 3 fois mes 80% (salaire amputé de 20%, dépassement d'horaires de 20% pour me déculpabiliser de vouloir m'occuper de bébé, c'est aussi 20% de moins pour le calcul de ma retraite). Je ne bénéficie d'aucune promotion : «Manque d'investissement». Et mon temps partiel est supprimé aux 3 ans de ma fille : parce qu'à 3 ans on n'a plus besoin de sa maman, c'est évident !

Amandine Andrée Actis, La Poste

L'égalité professionnelle, c'est sans relâche !

L'Unité économique et sociale de La Banque Postale s'est engagée en faveur de l'égalité professionnelle. La Banque Postale a un taux de féminisation de 48,3%.

Avec le dernier accord signé en 2013, elle s'engage à maintenir un taux de féminisation à 45% pour les cadres. Pour les techniciens, le taux de féminisation s'élève à 72,4%, il y a encore du chemin à faire pour les cadres.

Enfin, les chiffres montrent une majorité masculine dans les activités opérationnelles, animations, développement commercial, conseil client et informatique.

Au niveau des négociations annuelles obligatoires, une enveloppe spécifique a été âprement négociée en 2013 (utilisée à 100%) et reconduite et réévaluée pour 2014.

Au niveau syndical, lors des dernières élections de 2013, la CGT a été la seule organisation syndicale à présenter des têtes de listes féminines, le reflet d'un souci constant pour que les femmes prennent toute leur place en tous lieux !

Brigitte Jonon, La Banque Postale

Entre affichage et réalités !

Plans d'actions, accords, chartes, cercles de réflexion, parcours «un gars / une fille», projets Happy Men, ambassadrices métiers … tout l'arsenal de la stratégie communicante du groupe Orange se met en marche pour tenter d'effacer le décevant bilan de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes des années précédentes.

Taux de féminisation, recrutement, promotion et égalité salariale, le compte n'y est pas !

Il n'y a pas de tangible amélioration de la féminisation mais est-ce vraiment surprenant ?

Au service client, où les femmes sont plus nombreuses, les activités sont supprimées ou confiées à la sous-traitance.

Pour le domaine technique-réseaux, la faible progression du taux de la féminisation provient aussi de la déflation des effectifs masculins.

Ce ne sont pas les embauches qui font la différence mais le nombre de départs plus important chez les hommes.

Les femmes en contrat précaire sont, quant à elles, majoritairement positionnées en bande Dbis, plus bas niveau de la classification cadres, où le taux de féminisation en CDD a explosé entre 2010 et 2012 passant de 54,17% à 80,56%. Ce qui est inversement proportionnel pour les CDI.

Si Orange se retranche derrière un discours sociétal, c'est pour masquer le manque d'ambition sociale de sa politique, notamment en termes de rémunération, de déroulement de carrières … de développement des crèches.

Sylvie Moreau, FT-Orange

L'égalité, un long chemin…

Pour faire avancer l'égalité professionnelle à Eutelsat, deux points clés doivent être améliorés.

Tout d'abord, la disponibilité, surtout tardive, ne devra plus être un critère d'appréciation des cadres. Les mentalités doivent changer sur ce point par une formation des managers à l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Exit les réunions après 17h !

Ensuite, l'égalité salariale ne sera obtenue que par une révision complète des moyens de comparaison. Ce sont les qualifications et compétences personnelles des salarié-e-s qui doivent être pesées et non les postes entre eux car les femmes sont souvent cantonnées à des postes inférieurs à ceux auxquels elles pourraient prétendre du fait des clichés sexistes et du trop célèbre plafond de verre !

Céline Lopes, Eutelsat

www.cgt.fr
www.cgt-fapt.fr
www.ugict.cgt.fr

Fédération des Activités Postales et de Télécommunications
Union Fédérale des Cadres
263, rue de Paris – Case 545
93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 30
Courriel : ufc@cgt-fapt.fr

Directeur de la publication : Didier AUBINAIS • Réalisation et impression : Chevillon Imprimeur, 89100 Sens
C.C.P. 22.221.06 N Paris - C.P.P.A.P. n°94248 I.S.S.N. 1270-4396 – 1er trimestre 2014 • Dépôt légal à parution