

CADRES INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 716 - MARS 2015

Égalité femmes-hommes L'enjeu de la classification

Droit à la
Déconnexion
6 étapes
pour une campagne

SOMMAIRE

- Page 2 L'UGICT-CGT communique
Page 3 Édito | Agenda
Page 4 Droit à la déconnexion
• *Les six étapes pour obtenir un droit à la déconnexion effectif*
• *Pour une réduction effective du temps de travail*
Page 6 L'égalité professionnelle en chantier
Page 8 Soirée-débat
Les métiers ont-ils un sexe ?

Case 408 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 83 40 - Fax : 01 55 82 83 33
Directrice de la publication : Marie-José Kotlicki - ISSN 1143-757X





Archives et abonnement : www.ugict.cgt.fr/options

Affiches - Pour un droit à la déconnexion

Les trois affiches de la campagne sont disponibles en téléchargement sur le site de campagne : ugict.cgt.fr/deconnexion
Des exemplaires sont aussi disponibles à l'Ugict. Pour toute commande, merci de vous adresser à ugict@cgt.fr. (dans le cadre d'un envoi postal, les frais de port vous seront facturés).



Charte - Professions techniciennes

5 millions et demi de salariés dont 1 million et demi de fonctionnaires exercent aujourd'hui des professions techniques appelées également dans certains secteurs professionnels « salariés de professions intermédiaires ».
Le 4 pages « Professions techniciennes » est disponible en téléchargement sur le site ou en version papier. Pour toute commande, merci de vous adresser à ugict@cgt.fr. (dans le cadre d'un envoi postal, les frais de port vous seront facturés).



Formation

Pour faire valoir vos droits aux congés de formation, pensez à vous inscrire aux sessions 2015 dès maintenant.
Pour s'inscrire ou consulter notre offre de formation, une seule adresse : ugict.cgt.fr/formation



VOUS AVEZ DIT « ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES » ?

Une loi éponyme a été adoptée le 4 août 2014, 225 ans jour pour jour après l'abolition par les députés de l'Assemblée Constituante de privilèges dont jouissait la noblesse. Révolutionnaire cette loi ? Sans aller jusque-là, il faut reconnaître que grâce à la ténacité de la CGT, elle contient des dispositions qui vont dans le bon sens. Ainsi en est-il en particulier de l'obligation pour les entreprises d'évaluer et de lutter contre les discriminations sur l'ensemble de la carrière et pour les branches de vérifier si les classifications et les grilles salariales ne sont pas discriminantes pour les femmes. Ces dispositions reprennent les propositions d'amendements que la CGT avait adressés et défendus auprès de l'ensemble des parlementaires et nous donnent de nouveaux leviers pour agir. Ce qui serait proprement révolutionnaire, c'est que cette loi soit appliquée ! Cela permettrait d'ailleurs de combler - comme le démontrent les études commandées par l'Ugict au GIE AGIRC-ARRCO, l'essentiel du déficit des régimes de retraites complémentaires. Ce n'est guère que la 7^{ème} depuis 1972 ; d'aucuns diront la 9^{ème} selon que tel ou tel texte est comptabilisé, mais une chose est certaine : les lois se succèdent tandis que les inégalités, elles, persistent. S'il existe un arsenal législatif conséquent dans notre pays, on ne peut guère en mesurer l'efficacité faute d'effectivité. Il va déjà falloir prendre les décrets d'application prévus par cette loi du 4 août, ce dont s'enorgueillit la Secrétaire d'État aux droits des femmes alors que c'est bien la moindre des choses et qu'il semblerait que ce soit là sa seule feuille de route en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Que les choses soient claires : non seulement la CGT et son Ugict seront à la manoeuvre pour que la loi soit appliquée, mais, nous serons à l'offensive pour conquérir des droits nouveaux à exercer dans les faits. En avant toutes et tous !

Clémence Helfter

Responsable du collectif *Égalité femmes-hommes*

AGENDA



Manifestation

Jeudi 9 avril - 13h
**Rompre avec l'austérité
et changer de cap !**

Manifestation nationale à Paris
Rdv Ugict 13h place d'Italie



Mercredi 6 mai 14h-18h
**120 ans de la CGT : « Évolution du
salarial, des qualifications, du travail :
quelle CGT, pour quel avenir ? »**
Salle du CCN - Montreuil

Colloque Ugict-CGT



Rassemblement national ICT

Mercredi 17 juin 2015
Les enjeux du travail qualifié
Parvis de La Défense

DROIT À LA DÉCONNEXION

Les six étapes pour obtenir un droit à la déconnexion effectif

Comment mener la campagne sur le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail ? Nous vous proposons un outil clefs en main en six étapes à adapter, bien sûr en fonction de vos spécificités. Il s'agit avant tout de partir des attentes des salariés et d'obtenir des avancées concrètes dans l'entreprise, les administrations, les branches...



Cette campagne sur le droit à la déconnexion répond à la nécessité de protéger la vie privée, les temps de repos et de garantir l'application des lois sur les temps de travail (travail de nuit, dimanche...) à un moment où l'utilisation croissante des TIC bouscule ces fondamentaux. L'objectif est d'obtenir une réduction du temps de travail, l'encadrement des forfaits-jours et un droit à la déconnexion en comptabilisant l'ensemble des heures effectuées.

1 DÉTERMINER LES PRIORITÉS SYNDICALES

Il s'agit d'organiser la rencontre avec les salariés en prenant en compte l'implantation de la CGT, la proportion d'ICT sur le site, ainsi que l'état des négociations en cours, avec pour point d'ancrage les préoccupations des salariés.

Pour mutualiser les initiatives et les expériences, informer sur les avancées obtenues dans les entreprises et les administrations, l'Ugict-CGT met à disposition un tableau de bord de la campagne. Cet outil permet de mutualiser les informations, d'apprécier les besoins du collectif militants et d'orienter les journalistes en fonction de leurs demandes et des situations locales.

2 INTERPELLER LES ICT

L'Ugict-CGT a tiré des affiches avec des messages adaptés au vécu des ICT. Elles sont disponibles. L'Ugict-CGT a aussi ouvert un site dédié à cette campagne pour le droit à la déconnexion. <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/>

L'Ugict-CGT propose aussi une campagne virale, par mail à envoyer entre

21h et 6h du matin ou le week-end : « Urgent à faire pour demain : si vous lisez ce mail, il n'est pas étonnant que vous ayez des problèmes de couple ».

3 FAIRE UN ÉTAT DES LIEUX AVEC LES ICT

La distribution ou l'envoi du questionnaire à destination des ICT (voir sur le site), outil essentiel de cette campagne, devrait permettre de réaliser un état des lieux précis dans les entreprises ou administrations. Son dépouillement permettra de disposer de revendications précises en vue de négociations.

Cette consultation, disponible en ligne, est adaptable en fonction des conditions spécifiques à chaque site. <http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/enquete-deconnexion>

4 CONSTRUIRE DES REVENDICATIONS

Après l'analyse des questionnaires, il s'agit de confronter les résultats (tableau de bord) avec les avancées obtenues ailleurs, de déterminer les points d'appui juridiques et de choisir les revendications à porter concernant le respect des temps de repos en relation avec l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) : respect du droit au repos, protection de la vie personnelle, la question des astreintes, le télétravail, le nomadisme professionnel...

L'objectif est d'obtenir la mise en route d'une négociation sur l'utilisa-

Pensez à vous inscrire et à mettre à jour les informations sur le tableau de bord.

tion des outils du numérique, portant notamment sur la mise en place de plages de trêve des mails ; sur des modalités de répartition de la charge de travail des salariés absents ; sur les modalités de décompte du temps de travail des salariés.

En ce qui concerne les télétravailleurs, il faut renforcer leur protection (temps de travail, accident du travail...).

Les revendications doivent aussi porter sur le temps de travail et les déplacements professionnels. Un accord BNP Paribas a été obtenu sur le « nomadisme ». Il prévoit entre autres un avenant au contrat de travail, le principe du volontariat, l'encadrement du travail des samedis, dimanches et jours fériés, l'égalité de traitement entre nomades et sédentaires...

5 CRÉER UN RAPPORT DE FORCES SUR LES REVENDICATIONS

En communiquant auprès des salariés et de la presse : présentation des résultats des consultations, popularisation des revendications (tracts, mails, communiqués et conférences de presse...) ou encore la création d'une pétition sur la plate-forme nationale change.org

6 VALORISER LE TRAVAIL RÉALISÉ

Il s'agit de s'adresser d'abord aux salariés pour démontrer l'utilité du syndicat et son efficacité. Adressez régulièrement à l'Ugict-CGT, via le tableau de bord, toutes les informations sur les actions pour qu'elles soient reprises sur le site Ugict, diffusées à la presse. Ainsi, les autres organisations CGT pourront s'en inspirer.

Enfin, n'hésitez pas à consulter les témoignages sur la mise en place de la campagne sur le site le droit à la déconnexion. C'est toujours utile. ♦

Pour une réduction effective du temps de travail

La campagne sur le droit à la déconnexion s'inscrit dans une revendication plus vaste sur la réduction du temps de travail et la campagne de la Confédération sur l'objectif des 32 heures nous offre un nouveau point d'appui pour conforter notre dynamique revendicative.

Le niveau de participation aux Rencontres d'Options du 28 janvier 2015 (plus de 200 participant-e-s) consacrées au numérique, au travail et à l'entreprise, a montré, une nouvelle fois, l'intérêt que nos catégories ICT portent aux conséquences de l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication sur leur vécu quotidien. Cependant, la campagne sur la déconnexion n'est qu'un versant, avec l'encadrement des forfaits-jours, de notre revendication sur la baisse du temps de travail. Une question absente depuis trop longtemps de tous les questionnements. Avec cette campagne, l'Ugict-CGT s'en empare à nouveau pour affirmer que le meilleur moyen de créer des emplois et permettre de concilier vie privée et vie professionnelle reste de réduire le temps de travail, donc d'encadrer le temps de connexion et de permettre aux ICT de maîtriser leur temps et leurs charges de travail.

Dernier élément en date pour la dynamique de notre action, la confédération a décidé de lancer une campagne sur la réduction du temps de travail à 32 heures dans des conditions négociées et soutenables en termes de salaires et d'intensification de la charge de travail. Cette initiative va constituer un point d'appui important pour relancer notre campagne, à partir des préoccupations spécifiques des ICT.

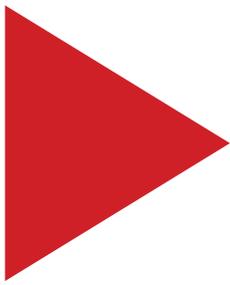
Pour confirmer la légitimité de notre action, un rapport parlementaire de décembre 2014 « L'impact de la réduction du temps de travail » établit, chiffres à l'appui, que la mise en place des 35 heures a abouti à la création de 350 000 emplois (Dares).

Rappelons que le guide revendicatif et juridique pour renégocier les forfaits-jours est disponible depuis le début de l'année à l'Ugict-CGT, et est en ligne sur le site Ugict. ♦

Repères

Temps de travail moyen des cadres	44,1h (39,5 pour les salariés)
Charges de travail en augmentation	68 %
Temps de travail supérieur à 50h/semaine	42 %
Utilisation professionnelle des TIC sur le temps personnel	39 %
Heures supplémentaires chez les techniciens	57 %
Intervalle d'interruption chez les cadres	toutes les 4 minutes

Sources : UGICT-ViaVoice/Cadréo/CREDOC



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE EN CHANTIER

Comme chaque année, le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, a été l'occasion pour la presse de revenir sur les inégalités entre les femmes et les hommes, dans la sphère professionnelle. La CGT et son Ugict, participent à ce rappel à l'agenda de la lutte pour l'égalité professionnelle et travaillent, en particulier, sur trois chantiers : négociation d'entreprises, classifications et articulation vies professionnelle-familiale-sociale.

La presse économique a largement fait état de l'enquête de l'Aphec rendue publique le 4 mars¹ qui met en évidence un écart de 8,5 % entre le salaire fixe moyen d'une femme cadre et celui de son homologue masculin à profil identique (fonction, âge, ancienneté, lieu de l'emploi occupé...).

La CGT et l'Ugict ont ouvert trois chantiers particulièrement importants pour vaincre les inégalités professionnelles et salariales femmes-hommes : négociation d'entreprises, classifications et articulation vies professionnelle-familiale-sociale

NÉGOCIATIONS EN ENTREPRISE : DOIT MIEUX FAIRE

La négociation d'accords égalité dans les entreprises s'est développée depuis le décret du 18 décembre 2012 prévoyant une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale pour les entreprises n'ayant pas ouvert de négociations. Pour autant, seules 36,5 % des entreprises remplissent l'obligation légale de conclure un accord ou à défaut d'élaborer un plan d'action.

Sans compter que les accords se limitent généralement à des déclarations d'intention et ne contiennent ni diagnostic précis de la situation, ni aucun objectif chiffré de progression (cf. par exemple le Rapport du CSEP²).

À la mi-novembre 2014 (derniers



chiffres disponibles), 1356 entreprises ont fait l'objet d'une mise en demeure et 45 ont été sanctionnées pour non-respect de leurs obligations³. Pas étonnant dans ces conditions que la menace ne soit pas crédible et conduise près des trois-quarts des entreprises à s'exonérer de leurs obligations légales qui n'impliquent pourtant pas, rappelons-le, que la négociation qui aura abouti ou l'accord qui aura été pris unilatéralement par l'employeur soit bien de nature à supprimer les inégalités femmes-hommes dans l'entreprise. La négociation doit théoriquement se

baser sur un diagnostic chiffré, via un rapport de situation comparée (RSC) pour les entreprises de plus de 300 salarié-e-s ou un rapport de situation économique (RSE) pour les entreprises

de 50 à 300 salarié-e-s. Le respect de cette obligation ne permet pas nécessairement de faire apparaître les inégalités salariales. En cause notamment : un calcul sans prise

Trois chantiers : négociation d'entreprises, classifications et articulation vies professionnelle-familiale- sociale.

en compte du déroulement de carrière et des inégalités accumulées tout au long de la vie professionnelle. Quand les entreprises assujetties à cette obligation la respectent effectivement, la qualité des données rassemblées

laisse souvent à désirer et ne permet pas de mettre au jour les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes. En cause notamment : un calcul qui ne prend pas en compte le déroulement de carrière et les inégalités qui se construisent tout au long de la vie professionnelle. D'où l'ajout par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle d'un domaine supplémentaire : celui du déroulement de carrière précisément. À charge pour les partenaires sociaux de déterminer les indicateurs obligatoires. La CGT est à l'offensive sur le sujet depuis des années, notamment avec la méthode élaborée par notre camarade François Clerc, et elle est à la manœuvre également au sein du groupe de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) qu'elle copréside – le rendu des propositions est attendu pour la fin avril et un décret en Conseil d'État est prévu avant l'été 2015.

LA NÉGOCIATION DE BRANCHES ET L'ENJEU DES CLASSIFICATIONS

La négociation collective sur l'égalité professionnelle femmes-hommes doit également s'intensifier dans les branches avec la loi du 4 août qui impose de prendre en compte le caractère potentiellement discriminatoire des critères d'évaluation des emplois au moment des renégociations quinquennales. L'enjeu : que les classifications professionnelles ne minorent pas la valeur des emplois occupés majoritairement par les femmes et permettent de respecter le principe « à travail de valeur égale, salaire égal » inscrit en droit français depuis... 1972.

Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois, y compris dans nos catégories (cf. encadré chiffres). Elles sont majoritaires dans des métiers socialement et financièrement dévalorisés où leurs qualifications ne sont pas reconnues car assimilées à des prétendues « *compétences naturelles* », donc non rémunérées. Là encore, la CGT, pionnière sur le sujet, est à la manœuvre, mais fait face à l'opposition forcenée du patronat. Un groupe de travail paritaire, issu de la conférence sociale de 2013 devait rendre ses travaux en mars 2014 et

devrait très prochainement « *accoucher d'une souris* », mettant à nouveau le gouvernement face à ses responsabilités.

ARTICULATION VIES PROFESSIONNELLE, FAMILIALE ET SOCIALE : CHANGER LES MENTALITÉS

Troisième et dernier chantier : l'articulation entre les vies professionnelle, familiale et sociale. Autre point « *dur* » des inégalités professionnelles et salariales entre les femmes et les hommes : l'inégal partage des tâches domestiques et parentales. « *Le privé est politique* » disaient les féministes des années 1970 pour évoquer la sexualité, la contraception et l'avortement. Aujourd'hui que le droit à l'avortement a été conquis – son exercice effectif reste toujours à défendre – ce slogan pourrait volontiers s'appliquer à la sphère familiale et aux conséquences pénalisantes pour les femmes, en termes de salaire et d'emploi, de ces « *arrangements* » de couples.

Les entreprises ne sont pas hors de la société, elles en sont des actrices et peuvent promouvoir le changement des mentalités et des pratiques. Elles ont d'ailleurs tout intérêt à le faire d'un point de vue économique. Ce qui doit notamment passer par la promotion d'une culture d'entreprise valorisant (ou au moins ne dissuadant pas) les femmes et les hommes d'assumer pleinement leur rôle parental et implique donc, entre autres, de

mettre fin au culte du présentisme à l'aune duquel sont bien trop souvent évalué-e-s les salarié-e-s. Les pouvoirs publics aussi peuvent contribuer à une meilleure articulation en soutenant le développement de places d'accueil pour les jeunes enfants et en promouvant une parentalité partagée avec un congé parental mieux rémunéré.

Au total, nous devons œuvrer simultanément sur ces trois fronts – parmi d'autres qui ne sont pas détaillés ici. La CGT et de son Ugict, ont le pouvoir de contribuer à faire avancer

La CGT est à l'offensive depuis des années avec la méthode élaborée par François Clerc.

ces chantiers et enfin progresser la société et l'entreprise vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Galvanisant, n'est-ce pas ? ♦

¹ <http://cadres.apec.fr/Emploi/Observatoire-de-l-emploi/Les-etudes-Apec-par-thematique/Remuneration/Les-femmes-cadres-gagnent-8-5-de-moins-que-les-hommes-a-elements-de-profil-comparables>

² http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2014/12/Le_rapport_negociation_collective_sur_egalite_professionnelle.pdf

³ <http://femmes.gouv.fr/progression-continue-du-nombre-dentreprises-couvertes-par-un-accord-relatif-a-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/>

Non-mixité chez les ICT : quelques chiffres et repères

Ségrégation horizontale

- **36 % des femmes sont cadres dont 80 % dans la communication, création santé, social ; culture : 71 % ; RH : 67 % ; gestions, finance, administration : 56 % ; production : 10 % ; informatique : 20 %, études et R&D : 25 %.**

Ségrégation verticale

- **Les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilités. Idem dans la Fonction publique : FPE, les corps et emplois de direction et d'encadrement : 28 % de femmes ; emplois de direction de la FPT : 25 % de femmes ; directeurs d'hôpital 40 % de femmes.**
- **La mixité progresse dans les métiers qualifiés, sauf dans le secteur de l'informatique. Sur les trente dernières années, 5 métiers étaient masculins et sont devenus mixtes, surtout des métiers très qualifiés : cadres administratifs comptables et financiers, cadres de la Fonction publique, cadres des banques et assurances, attachés commerciaux et représentants.**

SOIRÉE-DÉBAT

Les métiers ont-ils un sexe ?



On peut répondre de deux façons à cette question. Les métiers n'ont pas de sexe dans le sens où les talents et aptitudes sont également distribués entre filles et garçons, femmes et hommes, de sorte qu'ils peuvent être exercés par les unes ou par les autres. En revanche, ils ont un sexe quand on voit à quel point les femmes sont concentrées dans un petit nombre de métiers.

Cette ségrégation professionnelle existe dans nos catégories (cf. encadré), même si le phénomène est moins marqué que dans d'autres catégories et qu'il a tendance à se réduire. La non-mixité des métiers, appelée aussi « *ségrégation horizontale* », se double d'une ségrégation dite verticale pour désigner le fait que plus on monte dans la hiérarchie de l'entreprise ou de l'administration, plus les femmes se raréfient. En cause dans les deux cas : les stéréotypes sexués qui renvoient les femmes à une prétendue « *nature féminine* » qui les prédisposerait à exercer des métiers mettant en jeu des qualités qui leur seraient « *naturelles* » d'empathie, de soin, d'attention aux autres, etc.

Cette soirée s'est articulée autour de trois interventions complémentaires visant à étayer les causes du phénomène, à en présenter les conséquences pour le marché du travail et à présenter les résistances à la montée en mixité et les stratégies mises en œuvre par les femmes pour les contourner.

DES INÉGALITÉS QUI SE CONSTRUISSENT À L'ÉCOLE

Françoise Vouillot (*voir encadré*), psychologue et chercheuse, a exposé la construction des stéréotypes de genre par notre système éducatif, le genre n'étant pas une « *théorie* » contrairement à ce qu'assène la *Manif pour tous* mais un système de

normes hiérarchisées et hiérarchisantes. Qualifiée de « *fabrique des différences* », l'école tricote les inégalités en amont du marché du travail et serait responsable à 60 % de ces dernières – symétriquement, cela signifie que la ségrégation professionnelle serait imputable à 40 % au marché du travail lui-même¹.

Dans un second temps, Françoise Milewski, économiste à l'OFCE, a détaillé les conséquences de la non-mixité sur l'emploi, le chômage et les salaires. Elle revient notamment sur un paradoxe souvent dénoncé : plus diplômées, elles restent minoritaires dans les professions à responsabilités.

DU PONT À LA SALLE DES MACHINES

Enfin, Jasmina Stévanovic, docteure en sociologie, nous fait part des résultats de son étude sur les officières de la marine marchande. Dans cette profession construite essentiellement sur des codes masculins, l'arrivée des femmes suscite méfiance, voire hostilité. Un quotidien souvent difficile à vivre. La polyvalence du métier (commandement et activité mécanique) oblige les officières (ingénieures diplômées) à fréquenter la salle des machines que les hommes consi-

Les intervenantes

Françoise Vouillot, psychologue, enseignante-chercheuse à l'Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle, responsable du groupe de recherche et d'intervention Orientation-Genre.

Françoise Milewski, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), co-responsable de PRESAGE (Programme de Recherche et d'Enseignement des Savoirs sur le Genre).

Jasmina Stevanovic, docteure en sociologie de l'Université Paris-Descartes, auteure d'une thèse sur « *La longue traversée des officières de la marine marchande. Ethnographie d'un monde professionnel au prisme du genre* ».

dèrent comme un domaine réservé et n'hésitent pas à qualifier de provocation leur présence, tout en dénonçant leur manque de féminité.

Leurs carrières sont souvent amputées et elles sont aussi victimes du regard social des autres : elles sont suspectées, à cause de leurs longues absences de ne pas remplir leur rôle de mère ou... d'épouse.

IL EST NÉCESSAIRE D'AGIR SUR PLUSIEURS FRONTS

Les échanges avec les participant-e-s ont porté sur les moyens de faire chan-

ger les choses. Plusieurs fronts sont à investir de concert. Clémence Helfter, responsable du collectif égalité femmes-hommes de l'Ugict, insiste sur le rôle de la négociation d'entreprises et de branches, Françoise Milewski sur celui des politiques publiques qui doivent s'attaquer à la fois aux causes et aux résultats de la non-mixité. Au total, la mixité des métiers est une condition nécessaire mais non suffisante de l'égalité professionnelle et salariale. ♦

¹ http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/donsoc06s.pdf.

