

ÉDITO

Chaque 8 Mars c'est la journée internationale des droits des femmes, En 2022, les femmes gagnent toujours, en moyenne, un quart en moins que les hommes. C'est comme si chaque jour elles arrêtaient d'être payées à 15h40. Ce combat est plus que symbolique et il est le reflet de tous les travers du monde du travail: en cachant la réalité derrière des chiffres moyennés, en culpabilisant les femmes de leur souffrance, en perpétuant dans l'entreprise les travers patriarcaux de la société. TotalEnergies n'échappe pas à ce constat et doit s'améliorer, pour qu'il ne faille pas attendre 2050 pour atteindre une égalité hommes-femmes réelle !

TELETRAVAIL, CHARGE MENTALE, RISQUE RPS, SENS DU TRAVAIL... LA CRISE SANITAIRE A FAIT S'ACCELERER LA NECESSITE D'AMELIORER L'EGALITE HOMMES/FEMMES.

Où en est-on aujourd'hui ?

La Direction aimerait en rester au bon score de TotalEnergies sur l'index de l'égalité professionnelle (85/100 UES Amont en 2019) qui ne veut rien dire. Voyez les statistiques ci-dessous sur la proportion des femmes dans les forts coefficients, ces chiffres-là parlent à eux-seuls :

	coefficient	F	H	Total
OETAM	310	131	366	497
	340	21	279	300
Cadre	660	328	921	1 249
	770	150	748	898
	880	35	298	333

Pourquoi toujours un tel retard ?

- le plafond de verre (ou plafond de mère), avec l'absence de déroulement de carrière du fait de la maternité, réelle ou supposée)
- les parois de verre. On voit à quel point sur certains domaines très techniques, les femmes ont encore du mal à obtenir un poste d'encadrement ou dans un comité de validation technique.
- la part variable de la rémunération, avec des critères indirectement discriminants (présentéisme, charisme, carrure, niveau de poste...)
- la mobilité (Paris/Pau, pays difficiles d'expatriation ou changements de postes réguliers)

Les écarts de salaire persistent: **en moyenne, sur Pau, les femmes cadres gagnent 27% de moins que les hommes**

Et la révision à la baisse de nombreux NP qui est annoncé pour 2022 risque de ne pas aider l'avancement des femmes.

Un risque accru de RPS

Les femmes chez TotalEnergies n'échappent pas aux risques de surcharge de travail:

- Effet double journée : les femmes font, en moyenne, une heure 30 de plus par jour de travail domestique non-rémunéré.

- « Manageuses » plus à l'écoute :

Les managers au féminin ont par exemple davantage pris de mesures pour soutenir psychologiquement leurs équipes dans la période COVID.

- Plus de temps à soutenir leurs collègues : plus les femmes avancent dans la hiérarchie, plus elles prennent d'autres femmes sous leurs ailes à qui elles cherchent à créer des opportunités, ce qui représente une charge de travail supplémentaire.

Télétravail: opportunité à double tranchant

Le télétravail chez TotalEnergies a sûrement permis aux femmes de gagner en confort ; la CGT alerte la Direction que la flexibilité des horaires et le droit à la déconnexion doivent être re-négociés pour éviter toute dérive et surcharge de travail,

Changer de paradigme

A la CGT, nous considérons que la féminisation de l'encadrement est un levier pour changer de paradigme : rompre avec le présentéisme, le principe selon lequel pour avoir des responsabilités, il faudrait être disponible 24h/24 pour son employeur. Les femmes, rejointes par les jeunes cadres, n'aspirent plus à passer leur vie au travail, mais exigent d'avoir du temps pour voir grandir leurs enfants et passer du temps avec leurs proches.

La féminisation de l'encadrement est un levier pour changer l'organisation du travail (réduction du temps de travail et droit à la déconnexion).

C'est aussi le moyen pour remettre en cause le wall street management (objectifs de

rentabilité financière démesurée et court-termistes) que la Direction essaye d'édulcorer avec un tas d'anglicisme (better together, manager coach, positive feedback, happiness officer), objectifs eux-aussi soumis à KPI (Key Performance Indicator) ! **Comme si le bonheur pouvait se prescrire !**

Plutôt que d'apprendre aux femmes à être aussi individualistes et « concurrentielles » que leurs collègues masculins, ne faudrait-il pas plutôt revaloriser le collectif de travail et la coopération ? Plutôt que d'augmenter les primes, aussi opaques que discriminantes, ne vaudrait-il pas mieux reconnaître les qualifications, assurer la transparence et l'objectivité des systèmes de rémunération ?

Féminiser les directions ne suffit pas à améliorer la situation de toutes les femmes. C'est à tous les niveaux qu'il faut agir ! Il faut féminiser les directions sans oublier la majorité des femmes qui restent scotchées au plancher collant.

Se rapprocher de la CGT

Les réseaux femmes comme TWICE visent à couper les femmes du syndicalisme et à promouvoir des solutions individuelles, exonérant les directions de toute remise en cause collective : coaching, constitution de réseaux... Les femmes cadres sont sommées d'apprendre à « se vendre » et n'ont qu'à s'en prendre qu'à elles-mêmes si elles sont moins bien payées que leurs collègues masculins. Chères collègues, rapprochez-vous plutôt de la CGT !

Les inégalités hommes/femmes ont été exacerbées avec la crise Covid, la direction doit réagir et la CGT a des propositions !

Alors ne faisons pas comme pour la neutralité-carbone, n'attendons pas 2050 !



Ce que la CGT propose

- **Revaloriser les métiers à prédominance « féminine »**. La CGT a alerté sur la situation des assistantes. Il y a d'autres métiers très féminisés chez TotalEnergies qu'il faut prendre en compte. Cela passe par une transparence des rémunérations et par revoir les classifications des métiers à prédominance féminine. La loi, qui impose un salaire égal pour un travail de valeur égale, doit être respectée !

- **La Direction ne doit pas se contenter de communiquer des données édulcorées**, tel l'index de l'égalité professionnelle. La CGT a son indicateur (« Clerc ») et est disposée à le communiquer à la Direction pour qu'elle le mette en œuvre pour lutter contre les discriminations de carrière.

- **Mettre fin à l'exigence de mobilité géographique** en s'appuyant sur les nouvelles possibilités de télétravail et l'intégrer dans un futur accord. Gagner systématiquement des mesures d'accompagnement familial. Pour garantir la mobilité choisie, la CGT propose de renforcer le droit des salariés en gagnant dans les conventions collectives un droit opposable au maintien de la rémunération antérieure.

- **Faire du droit à la parentalité un axe central de futurs accords** : un allongement des congés maternité (6 mois) et paternité (4 mois), une amélioration des droits de garde d'enfants rattachés à chaque enfant, un congé parental mieux rémunéré et calculé sur l'ensemble de la rémunération, la création de places d'accueil, un meilleur soutien aux parents d'enfant en situation de handicap, ou aux salariés en situation d'aidant-familial...

- **Proposer un nouvel accord télétravail**, qui prenne en compte le risque de surcharge de travail pour les femmes. Par exemple, en subventionnant des chèques restaurant et en prenant en compte la surcharge de travail lié à l'organisation du Télétravail d'une équipe...

- **Proposer un nouvel accord droit à la déconnexion** qui protège du risque de surcharge de travail.

- **Enfin, sur les violences et le harcèlement**, la CGT demande le renforcement des prérogatives des IRP, la mise en place d'une heure de sensibilisation obligatoire de tous les salariés, d'une formation de tous les managers, RH et professionnels en contact avec les victimes ainsi que la mise en protection des victimes contre le licenciement et les sanctions.

La CGT propose, se bat pour faire entendre la voix des salarié.es :

Donnez nous plus de poids en 2022 et pour les 3 ans à venir !!

Votez CGT

**PLUS
DE VOIX
PLUS
DE POIDS**

Pour la CGT, La Direction ne doit pas se cacher derrière l'index professionnel ou le réseau TWICE, mais agir vraiment pour l'égalité professionnelle hommes/femmes !

La CGT, c'est aussi un syndicat qui se bat au niveau national pour l'égalité des droits, contre le harcèlement, les discriminations et les violences faites à toutes et tous.

La CGT appelle les salarié.e.s à se mobiliser et à s'emparer de la journée mondiale de luttes pour les droits des femmes, afin de porter les revendications pour une société égalitaire, plus respectueuse et plus protectrice des personnes quelles que soient leurs origines, leurs genres et leurs orientations sexuelles.

LE 8 MARS 2022 à PAU

**Rassemblement à 16h00 PLACE ROYALE
Marche départ 18h00 PLACE CLEMENCEAU**



Merci de ne pas laisser ce tract sur les plateaux de la cantine. Veuillez le jeter dans les poubelles appropriées.



Vous avez des idées ! Venez en parler avec nous pour avoir l'opportunité de les exprimer.

Centre Scientifique & Technique Jean Féger

Pôle Étude Recherche Lacq (PERL)

Tour Coupole & St-Martin-d'Hères

Centre de Recherche de Solaize (CRES)

Total Recherche & Technologie Gonfreville (TRTG)

Syndicat CGT TotalEnergies UES
Amont-Global Services-Holding
F017 - Avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56



[CGT TotalEnergies UES AGSH](#)



[@CGTTotal](#)



[facebook.com/CGTTotal](#)



[amont-holding.cgt-ues@totalenergies.com](#)



[ep.cgttotal.fr](#)