

vos droits

pour les nouveaux embauchés cadres et technicien-nes
des Industries électriques et gazières (IEG) et du Commissariat à l'énergie atomique (CEA)

Egalité professionnelle

L'entrée massive des femmes dans le monde du travail a introduit la notion d'égalité professionnelle. De plus en plus diplômées, les femmes aspirent à mener une carrière professionnelle et une vie personnelle et/ou familiale équilibrées. La question de l'égalité professionnelle donne ainsi des droits aux femmes et aux hommes pour faire vivre cet équilibre, cher aux salariés.

Les accords qui ont été signés dans la plupart des entreprises du secteur de l'énergie, intègrent des dispositions dont l'objectif imposé par la loi est de résorber les différences de rémunération qui pénalisent les femmes, à diplôme et travail de valeur égale.

Ces accords donnent lieu à la publication annuelle de tableaux statistiques, présentés aux Instances représentatives du personnel (IRP) et donc publics, qui donnent des éléments d'appréciation de la situation comparés des hommes et des femmes.

Le statut des salariés des IEG et de la convention de travail du CEA prévoient de longue date des mesures plus favorables que le Code du Travail pour la maternité et la parentalité, dans une conception où celles-ci incombaient en totalité aux femmes. Etendues en partie également aux hommes, celles-ci permettent d'équilibrer le partage de la parentalité entre les pères et les mères.

EMBAUCHE

L'existence de grilles des salaires et de classifications des formations ainsi que l'existence de Commissions Secondaires dans les IEG et de Commissions des Carrières au CEA permettent :

- L'accès à l'information des conditions de fixation du salaire à l'embauche,
- Des recours en cas de discrimination manifeste (reconnaissance des diplômes, de l'expérience professionnelle ...).

SALAIRE ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Dans les IEG et au CEA, la rémunération est définie par un salaire fixe relevant d'une grille égale pour tous et des éléments de rémunération individualisée, qui prennent une part plus ou moins importante selon les cas. La loi et les accords prévoient l'égalité. Certaines entreprises affichent l'avoir réalisée mais selon des critères qui ne prennent pas tous les éléments en considération, ce qui rend ces affirmations statistiquement contestables. En règle générale, à diplôme équivalent et à ancienneté égale, un écart demeure, toujours inexpliqué, autrement que par une discrimination de genre.

■ **A EDF**, en 2011, on trouve 22,4 % d'écart salarial entre les femmes et les hommes (rémunération moyenne d'une femme et celle d'un homme dans cette entreprise). Si l'on gomme l'effet du temps partiel sur la rémunération, on trouve un écart de salaire horaire moyen de l'ordre de 17 % dans cette entreprise (bilan social 2011).

■ **GDF Suez** : Les outils d'analyse de la discrimination sur la carrière ne sont pas fournis en réponse aux demandes des organisations syndicales. Les dernières dont nous disposons, par la méthode des cohortes par date et niveau d'embauche identiques, laissent apparaître des plafonds de verre en début de carrière, en fin de maîtrise et vers les GF 15-16 parmi les cadres. Si les derniers accords ont insisté sur le maintien d'une évolution égale lors des congés maternité, le temps partiel est encore facteur de ralentissement.

■ **Tertiaire** : Les filières où les femmes sont le plus présentes, le secteur tertiaire, sont moins gratifiantes en termes de salaires et de parcours professionnels que les filières techniques, « cœur de métier de l'entreprise » comme nous dit la direction de l'entreprise... C'est le phénomène des parois de verre. Au CEA, le dernier accord égalité professionnelle a revalorisé de 10 points les barèmes de recrutement des filières administratives pour les faire coïncider avec ceux des filières techniques.

DROIT : Des mesures de rattrapage individuelles peuvent être mises en œuvre sur présentation d'un dossier de préjudice de carrière dû au genre. Les recours sont traités localement au niveau des Unités entre la Direction et les organisations syndicales. Celles-ci peuvent aussi porter des dossiers individuels ou collectifs.

Rémunérations individualisées

Les rémunérations incluent les parties variables : rémunération de la performance, sujétions de services, primes variables... Souvent basée sur le présentisme, l'attribution de cette rémunération variable accroît les différences entre hommes et femmes. Le dernier accord IEG stipule explicitement qu'aucun élément de rémunération ne peut être attribué au prorata du temps passé en cas de congé maternité. Les congés maternité ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement du parcours professionnel, ni affecter l'évolution salariale (avancement, droit à l'ancienneté, congés payés, 13^{ème} mois, primes liées à la fonction, Rémunération de la Performance de la Contribution (RPC), jours de disponibilité...).

TEMPS DE TRAVAIL

Les accords reconnaissent que l'égalité professionnelle passe nécessairement (CEA) par une meilleure conciliation entre les temps de vie professionnelle et de vie personnelle. Ainsi est-il précisé que les réunions doivent avoir lieu dans le respect des plages horaires de travail (IEG) ou qu'elles doivent rester exceptionnelles en dehors des horaires collectifs (CEA).

Le temps partiel

Les salarié-e-s à temps partiel sont majoritairement des femmes. Même si ce temps partiel n'est pas imposé par l'employeur, il a des conséquences financières et des impacts sur le déroulement de carrière alors qu'il ne devrait avoir aucune incidence (promotions, avancements, taux des primes accordées, primes disponibilités...) sur les femmes et les hommes ayant fait ce choix.

Dans les IEG, les salarié-e-s d'une unité ou d'une équipe de travail ont plusieurs « formules » de temps partiel :

■ Travailler à temps choisi de 50 % à 80 % de 35 heures sur demande individuelle avec salaire proratisé en fonction du taux d'activité sans condition de durée. A EDF, en s'engageant sur 3 ans minimum, et à ERDF-GrDF sur 1 an, le salarié touche une aide à la réduction du temps de travail de 1/35^{ème} du salaire mensuel temps plein et jusqu'à 1,5/35^{ème} si le temps choisi est inférieur ou égal à 28 heures.

■ Opter pour une Réduction Collective du Temps de Travail (RCTT) ; ce choix peut se faire si au moins 50 % des effectifs de l'unité ou équipe votent favorablement pour ce dispositif. En optant pour la RCTT, le salarié travaille 32 heures hebdomadaires payées 34 heures.

Incidence sur la retraite :

■ Le temps partiel est considéré comme du temps plein pour la durée d'assurance, le taux d'activité n'a donc pas d'impact en matière de décote.

■ Au niveau du taux de liquidation, le temps partiel est pris temps pour temps (prorata temporis) ; il y a possibilité de cotiser pour la retraite à temps plein moyennant le versement des cotisations au-delà du temps partiel. Les employeurs prennent en charge la cotisation patronale pendant 7 ans.

Les dispositions de la RCTT limitent les conséquences financières du temps partiel : à 32 heures, soit 10 % de moins qu'un temps plein, le salarié perd 3 % de salaire en collectif et 6 % en individuel (avec engagement de 1 ou 3 ans). Elles permettent aux hommes d'accéder plus facilement au temps partiel.

■ Au CEA, est accordée la possibilité aux salariés à temps partiel à 4/5^{ème} ou à temps scolaire (temps partiel annualisé) de cotiser à taux plein pour la retraite.

Question à débattre : pour atténuer les difficultés relatives aux temps de transport, et comme alternative au télétravail à domicile, développer des télécentres dans les grandes agglomérations ?

MATERNITÉ ET PATERNITÉ

Grossesse : Dans les IEG, à partir du 3^{ème} mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence d'une heure par jour (calculée au prorata du temps de travail en cas d'activité à temps partiel), avec maintien de la rémunération. Elles peuvent grouper ces heures afin de s'absenter par demi-journées ou journées complètes (Ces dispositions figurent dans la note N 79-13).

Au CEA, c'est à compter du 5^{ème} mois qu'un dispositif analogue existe qui prévoit 2 h / semaine, cumulables sur 2 semaines.

Allaitement : Durant la première année de l'enfant, le Code du travail accorde aux femmes allaitant leur bébé une heure par jour à cet effet (quel que soit le temps de travail de la salariée), durant les heures de travail.

	IEG	CEA	Durée Code du Travail
1^{er} et 2^{ème} enfant			
Congé prénatal	8 semaines	8 semaines	6 semaines
Congé postnatal	12 semaines	10 semaines	10 semaines
≥ 3^{ème} enfant			
Congé prénatal	8 semaines	8 semaines	8 semaines
Congé postnatal	20 semaines	18 semaines	18 semaines
Jumeaux			
Congé prénatal	12 semaines	12 semaines	12 semaines
Congé postnatal	24 semaines	22 semaines	22 semaines
Triplés ou plus			
Congé prénatal	24 semaines	24 semaines	24 semaines
Congé postnatal	24 semaines	22 semaines	22 semaines

Pour son 1^{er} ou son 2^{ème} enfant, la future maman peut reporter avec l'accord de son médecin, et dans la limite de trois semaines, une partie du repos prénatal sur la période de congé post-natal. Le même principe s'applique en cas de triplés ou plus (loi n° 2007-293 du 5 mars 2007). En cas de prescription de repos pendant la période ayant fait l'objet d'une demande de report, ce dernier est annulé et la période reportée est réduite d'autant.

Entretiens avant et après le congé maternité : selon les entreprises, des entretiens sont prévus par les accords afin d'anticiper et organiser les conditions de remplacement et de retour.

Adoption (IEG)

Les parents disposent d'un congé de même durée que le congé postnatal, à répartir entre les 2 parents (de 0 à 100 %).

Paternité

Congés « paternité » : 11 jours calendaires à prendre dans les 4 premiers mois de l'enfant.

PARENTALITÉ

Congés « mère de famille » : 1 jour / 2 mois dans les textes, 6 jours / an en pratique, dans les IEG jusqu'au 16^{ème} anniversaire du dernier enfant. Les pères qui élèvent seuls leurs enfants peuvent en bénéficier.

Rentrée scolaire : une note remise à jour chaque année prévoit dans les IEG le temps nécessaire pour emmener les enfants lors de la première journée.

Enfants malades : autorisation d'absence rémunérée soit par demi-journée fractionnée (CEA) et jour enfants malades pour « des durées restant dans des limites raisonnables » (IEG).

Et aussi :

Dans les IEG : ½ journée octroyée aux mères pour la Fête des Femmes, à condition de participer à l'activité proposée tous les ans par la CCAS ou les CMCAS, là où cela se pratique.

OBJECTIFS CGT

L'Ufict-CGT priorise dans la période plusieurs objectifs :

- L'égalité des déroulements de carrière technique et tertiaire en faisant sauter les parois de verre : combattre l'ostracisme dans nos entreprises qui touche les activités tertiaires et qui donc concerne majoritairement les femmes : embauches, formation, déroulement de carrière et particulièrement accès au collège « cadre ». Tous les éléments montrent que – à niveau de diplôme égal – les emplois à prédominance féminine sont dévalorisés. Favoriser la mixité des filières.
- La transparence des situations individuelles : avancements, attribution de primes afin de mieux cerner les inégalités dues au genre.
- Mettre fin aux plafonds de verre en particulier pour le passage cadre et pour l'accès à des postes de cadre supérieur.

L'organisation de travail de nos entreprises a des incidences sur la vie personnelle. Fermer l'accès aux serveurs à une heure fixe le soir (conforme aux horaires de travail légaux) permettrait de combattre pratiquement la culture de la disponibilité et du présentisme et limiter le télétravail gris que permettent les équipements mobiles (le soir ou le week-end).