

**Accord
d'entreprise
portant sur**

**l'égalité
professionnelle
femmes/hommes**

à France Telecom SA

L'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
SIGNÉ A FT-SA!!



Nous avons signé l'accord sur l'égalité professionnelle

Le jeudi 28 avril, les organisations syndicales CFTD, CFTC, CGT, FO et SUD, ont signé pour 3 ans l'accord "portant sur l'Égalité Professionnelle entre hommes et femmes à France Télécom SA". Si cet accord ne nous satisfait pas à 100 %, les avancées importantes qu'il contient ont motivé notre signature. Comme à notre habitude, nous présentons plus loin le texte de l'accord signé avec les commentaires de SUD.

Petits rappels

- La loi Génisson sur l'égalité professionnelle votée fin avril 2001 impose la présentation annuelle d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises, ainsi qu'une négociation entre organisations syndicales et direction. Si un accord est signé, il est valable pour 3 ans. Cet accord doit contenir des objectifs pour avancer vers l'égalité en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, d'emploi, ainsi que des mesures concrètes permettant d'atteindre ces objectifs.

- Cette loi est la seconde votée en France. Sa particularité est bien que les accords doivent indiquer les moyens de progresser vers l'égalité professionnelle.

- Ces lois ont été votées dans un contexte où, à l'échelle européenne, de nombreuses avancées sont en train de voir le jour.

- En France, un accord interprofessionnel a été signé par l'ensemble des organisations syndicales au mois de mars dernier.

Tout ceci est la combinaison de plusieurs choses : l'entrée massive et toujours plus importante des femmes sur le marché du travail oblige de plus en plus les gouvernants et le patronat à reconnaître leur place comme salariées à part entière ; les luttes des femmes en défense de leurs droits sociaux et humains, et pour en conquérir de nouveaux n'ont pas faibli ces dernières années et ont des conséquences directes au plan professionnel.

Et pourquoi France Télécom s'intéresse aux femmes ?

France Télécom n'est pas devenue bienfaitrice de l'humanité à cette occasion. Toutes les femmes savent, comme les hommes d'ailleurs, les difficultés nombreuses liées à la politique globale de l'entreprise. Néanmoins, comme les autres patrons - à noter que le Medef vient également de signer un accord égalité professionnelle - la direction de France

Télécom pense que faire sans les femmes dans l'entreprise, c'est potentiellement faire moins bien..., d'où une évolution notable.

Mais cette évolution ne s'est pas faite sans combat. Depuis maintenant trois ans, Sud a inlassablement exigé l'ouverture de la négociation et, le moins que l'on puisse dire, c'est que la direction a pris son temps...

Un accord qui va à l'encontre de l'individualisation

Toute la politique de France Télécom depuis des années vise à individualiser : les rémunérations, le traitement des situations liées aux réorganisations...

Or, cet accord va à l'inverse de cette politique puisque la situation des femmes y est analysée de manière globale, et certains droits définis pour toutes. Il est aussi significatif que, pour la première fois, nous ayons obtenu les montants des parts variables, chiffres jusque-là cachés par France Télécom. La direction les tenait cachés pour éviter d'en faire une partie de discussion avec les organisations syndicales. Elle pourra moins faire à sa guise après qu'avant.

A noter également que certaines mesures vont aussi toucher positivement les hommes, pour la bonne raison que ceux sont aussi des parents.

Des inégalités identifiées

Les faits qui expliquent les inégalités entre hommes et femmes à France Télécom ont été évalués sans difficulté :

- des inégalités de rémunération liées à la prise du congé parental, du congé de maternité, du temps partiel ;
- dans la carrière, la mobilité exigée pour les promotions, l'inégalité de répartition dans les métiers, les pressions plus fortes liées aux réorganisations ;
- et, dans de trop nombreux endroits, encore des préjugés qui font que si un poste doit être pris, on choisit un homme plutôt qu'une femme.

De belles avancées...

- *Maternité* : France Télécom s'engage à ne pas pénaliser la prise d'un congé de maternité : il y aura entretien avec son responsable au départ et au retour du congé ou en cas de réorganisation ; le lien avec l'entreprise sera maintenu par l'envoi des informations ; la période d'absence liée au congé de maternité ou d'adoption sera neutralisée au regard de l'attribution des parts variables ;
- *Congé parental* : « au retour d'un congé parental, le salaire fixe de la rémunération des salarié-es géré-es en salaire global de base sera augmenté d'un pourcentage égal au cumul des mesures générales de la période » (cette mesure profitera aussi aux hommes) ;
- *Temps partiels* : prise en compte des temps partiels dans la fixation des objectifs managériaux ; possibilité d'accorder des temps partiels aux cadres exécutifs autonomes ;
- *Mobilité géographique* : assouplissement des conditions de mobilité géographique qui ne sera plus systématique pour accéder aux bandes E et F ;
- *Organisation du travail* : « l'entreprise recherchera des solutions qui pourront passer par des possibilités de travail ponctuel à distance... » ; Cela s'ajoute au dispositif prévu pour la garde des enfants (ASA...) ;
- *Formation* : « rendre possible des aménagements pour faciliter la participation des salariés aux actions de formation afin de tenir compte de leurs contraintes, notamment celles liées au temps partiel ».

... mais peut mieux faire

Les nombreux exemples qui ne cessent de nous remonter concernant des atteintes aux droits des salarié-es - refus de congés pour événements familiaux, diminution d'horaires pour femmes enceintes, difficultés au retour d'un congé parental, empêchement de prise d'un temps partiel... - nous font craindre que cet accord ne soit interprété que comme une déclaration de bonnes intentions par certaines directions locales. Par ailleurs, sur la question d'une véritable mixité dans les métiers, on en reste au vœu pieux. C'est pourquoi nous avons proposé des amendements plus contraignants. De plus, dans le cadre actuel de politique de réduction des coûts menée par France Télécom, qui touche plus particulièrement les femmes en matière d'horaires, de rémunération, de mobilité, nous devons toutes et tous ensemble veiller à ce que cet accord soit un réel levier pour l'amélioration des conditions de travail et de vie des femmes à France Télécom.

Nous présentons dans cette brochure le texte intégral de l'accord sur la colonne de gauche et les commentaires de SUD en vis à vis.

Lutter pour l'égalité entre hommes et femmes au travail : l'affaire de toutes et tous

A l'évidence, France Télécom souhaitait une conclusion positive à cet accord, ce qui a permis des avancées quasi inespérées de la part d'une direction qui, c'est le moins qu'on puisse dire, ne brille pas en ce moment par la compréhension des besoins de ses salarié-es.

Sans doute, certains penseront que "ça ne mange pas de pain" et que tout ça sera difficile à faire appliquer sur le terrain et se heurtera, au mieux à l'indifférence, au pire à l'hostilité des managers et même de syndicalistes qui auraient "mieux à faire"...

Se battre pour que la situation des femmes au travail, à la maison et dans la société change, faire en sorte qu'elles ne pâissent pas dans leurs carrières du seul fait d'être femmes, donner les moyens à chaque femme d'avoir un salaire lui permettant en toute autonomie de choisir sa vie..., tout cela fait partie intégrante de notre combat syndical. Nous nous réjouissons ainsi de ce premier accord, aussi perfectible soit-il, nous avons engagé notre signature, et nous participerons aux commissions locales de suivi afin de pousser les directions et les managers à l'appliquer pour en faire bénéficier le personnel.

Nous engageons toutes les femmes qui rencontreraient des problèmes liés à tous les thèmes contenus dans cet accord à interpeller leurs représentant-es syndicaux et, plus tard, leurs délégués du personnel, afin de défendre leurs droits.

Dans trois ans, un nouvel accord sera débattu sur la base du bilan du présent accord, soyons vigilant-es à faire remonter tout ce qui permettra de l'améliorer.

Et pour de nouvelles victoires...

Comme nous l'avons dit plus haut, cet accord n'est pas né de la bonne volonté de nos patrons. Pour obtenir de nouvelles avancées, la lutte résolue dans et hors de l'entreprise pour les droits des femmes est l'instrument décisif. SUD s'y est investi depuis longtemps. Sur l'égalité professionnelle par exemple, depuis trois ans dans les réunions de l'intersyndicale qui réunit plusieurs centaines de femmes de divers horizon syndicaux à l'occasion de 8 mars, des discussions nombreuses ont eu lieu pour faire que cette question soit portée dans tous les syndicats.

C'est dans cette voie, par nos luttes et manifestations que nous obtiendrons plus demain.

PREAMBULE

Aujourd'hui, la place des femmes à France Télécom s'élève à 37 % des salariés de l'entreprise. On constate toutefois que les femmes de moins de 30 ans représentent plus de 52 % de la population totale de cette tranche d'âge, ce qui illustre la mixité des recrutements de ces dernières années.

Les emplois actuellement majoritairement occupés par les femmes sont concentrés essentiellement dans cinq métiers (commercial, communication, finances/gestion, juridique et ressources humaines) où les femmes représentent de 55 à 62 % de la population. Toutefois, elles ne constituent que 13 % des personnels des métiers techniques à fort effectif.

Le présent accord affirme la volonté de France Télécom et des partenaires sociaux de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation, d'évolution de carrière et d'organisation du travail.

Cette volonté s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord constitue une force de propositions innovantes et concrètes qui doivent se traduire dans des actions dont la réussite est subordonnée à l'implication et l'engagement de tous les acteurs, la dimension " égalité professionnelle " devra être prise en compte dans toutes les réflexions et analyses intervenant sur les grands dossiers au plan national.

La mise en œuvre des engagements pris dans le cadre de cet accord s'appuiera sur une commission nationale et sur les travaux et réflexions menés dans des commissions locales.

France Télécom affiche dans le préambule une photographie très partielle du taux de féminisation à FT. Il faut ajouter que le taux de féminisation des emplois de cadres reste faible (29 % en 2003), et ne gagne que moins de deux points en 4 ans.

Nous constatons dans les chiffres que plus les conditions sont difficiles plus la situation est mauvaise pour les femmes. La baisse des recrutements en général, est encore plus sensible pour les femmes, notamment dans les emplois de cadres supérieurs. En 2003, les femmes ne représentent que 28 % du total des cadres supérieurs recrutés à FT SA. Il est donc urgent d'améliorer les choses.

Cette loi est le résultat de la pression des femmes, toujours plus nombreuses sur le marché du travail, et qui continuent à assumer, parfois seules les charges familiales. L'accord interprofessionnel a été signé suite à la loi.

France Télécom affirme sa volonté de mettre en place des actions concrètes pour promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux. Cela nous paraît aller dans le bon sens, même s'il semble évident qu'il faudra se battre pour faire appliquer réellement cet accord.

De nombreuses discussions devront intégrer cette dimension. Par exemple, la négociation nationale sur le social, ou les discussions locales sur les réorganisations, les accords RTT...

SUD s'impliquera de manière offensive, au plan local comme au plan national, pour veiller à la mise en œuvre concrète des dispositions contenues dans l'accord. Celui-ci doit constituer une avancée mesurable pour les salarié-es de FT-SA.

Accord d'Égalité professionnelle

Un rapport annuel de la situation comparée entre les hommes et les femmes sera présenté devant les instances de consultation ad hoc.

Dans ce cadre, les signataires sont convenus d'agir notamment sur quatre axes principaux concernant :

- L'accès à l'emploi et à la formation
- L'évolution de carrière (promotion, rémunération,...)
- L'organisation du travail
- La représentation des hommes et des femmes dans les élections professionnelles.

1 - L'ACCES A L'EMPLOI ET A LA FORMATION

L'accès à l'emploi

Dans les recrutements, l'équilibre entre les hommes et les femmes constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

On constate aujourd'hui un écart de représentativité dans la population des femmes lié à la formation initiale. En effet, les femmes sont sous-représentées dans certaines écoles cible de recrutement de France Télécom.

Les chiffres des recrutements en CDI en 2003 font apparaître une sous-représentation des femmes notamment chez les cadres supérieurs et chez les agents de maîtrise.

France Télécom réaffirme le principe d'égalité de traitement dans ses modes de sélection et de recrutement, fondé sur la recherche de compétences, qualification et d'expérience et s'engage à mener des actions en matière d'accès à l'emploi.

- Les managers devront porter une attention toute particulière au rapport entre la proportion d'embauches et le taux de féminisation des candidatures présentées lors du recrutement.

Chaque année, il sera procédé à un examen du pourcentage d'hommes et de femmes dans les curriculum vitae sélectionnés et du nombre de

commentaire de *Sud*

Un bilan de l'égalité professionnelle devra être présenté chaque année au Comité Paritaire et dans les instances représentatives locales. Celui-ci intégrera des indicateurs chiffrés et sexués qui permettront de mesurer les avancées en matière d'égalité professionnelle.

Souvent, les chiffres bruts seuls ne suffisent pas. Il faut avoir ces chiffres au niveau local. Il faut aussi travailler pour aller au-delà, prendre en compte les situations concrètes, et voir comment les choses évoluent sur le long terme. Par exemple : sur une carrière de 20 ans, quelle a été la progression des femmes par rapport à celle des hommes.... ?

France Télécom reconnaît explicitement le déficit de recrutement des femmes dans les emplois de cadres et d'agents de maîtrise, et s'engage sur une égalité de traitement dans les modes de sélection.

Pour SUD, cela traduit une avancée dans les mentalités qui devra entraîner des effets concrets.

Cette affirmation n'est pas suffisante (d'ailleurs, c'est une réaffirmation). Nous aurions souhaité des engagements chiffrés même sur des chiffres limités (dans les métiers techniques par exemple).

Nous veillerons notamment à ce que France Télécom développe des actions visant à élever le niveau de recrutement des femmes avec, pour objectifs :

- d'atteindre un niveau d'embauche au moins égal au niveau de leur présence dans le cursus éducatif donnant accès aux métiers dans lesquels elles sont peu présentes ;

Accord d'Égalité professionnelle

candidatures retenues sur les postes ouverts au recrutement, par rapport à la représentativité des femmes dans les filières de formation concernées.

- FT développera des actions de communication externe sur l'image et la représentation sociale des métiers.

- FT veillera, tant dans ses actions internes qu'externes, à ce que la terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne soit pas discriminante.

- France Télécom favorisera l'accueil de stagiaires femmes dans les métiers où elles sont particulièrement sous-représentées.

Les résultats de la mise en œuvre de ces différents engagements seront consolidés dans les commissions locales de suivi puis analysés par la commission nationale de suivi du présent accord.

La formation

La formation est un facteur essentiel de l'égalité professionnelle : elle participe à l'objectif d'évolution des qualifications et d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière.

On constate que les femmes accèdent dans les mêmes rapports que les hommes à la formation au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de la politique globale de l'entreprise, les engagements en matière de formation sont les suivants :

- favoriser des actions de formation et de développement des compétences.

- accélérer le développement des actions de e-learning et de formation à distance en complé-

commentaire de *Sud*

- d'inverser la tendance à la baisse de la féminisation des recrutements observée depuis 2000.

Nous serons très vigilant-es pour que la proportion de femmes embauchées à la suite de contrats en alternance corresponde à la proportion de femmes ayant suivi une telle formation.

Nous ne devrions plus revoir d'annonces pour des « hotesses d'accueil », des « assistantes de direction » et des « assistants techniques »... Au delà des mots, forcer les recruteurs à cet exercice, c'est aussi forcer à réfléchir à qui on recrute !

Nous verrons à ce moment-là comment les préjugés, les discriminations ont été ou non combattus.

Si les femmes accèdent dans les mêmes rapports que les hommes à la formation, le nombre de jours de formation dont elles bénéficient est inférieur à celui des hommes. Ce phénomène tient aux métiers qu'elles occupent, les formations techniques étant plus "lourdes" que les formations commerciales.

D'où la nécessité, comme l'affirme cet accord, de faire évoluer l'égalité professionnelle dans ce type de métier.

La direction n'a pas voulu s'engager à des formations spécifiques permettant aux femmes d'accéder à des emplois où elles sont peu présentes. Les contraintes spécifiques qui s'imposent aux femmes sont ici reconnues (garde des enfants,

Accord d'Égalité professionnelle

ment des formations sur site, pour participer autant que faire se peut à la réduction des déplacements.

- rendre possibles des aménagements pour faciliter la participation des salariés aux actions de formation afin de tenir compte, le cas échéant, de leurs contraintes, notamment celles liées à la prise de temps partiel.

- apporter une attention particulière, dans le cadre des opérations de déploiement, à la formation des femmes concernées. Cela peut leur permettre d'évoluer vers des métiers nouveaux. Cela peut aussi les aider à continuer d'exercer leur métier dans leur filière d'origine lorsque celui-ci est un métier technique où elles ont acquis une expérience.

Un suivi de l'accès des femmes et des hommes à la formation sera réalisé notamment à partir des données du bilan annuel.

2 - EVOLUTION DE CARRIERE

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

L'examen de la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise fait apparaître des écarts dans l'évolution des carrières essentiellement à la suite de périodes d'éloignement liées à la maternité.

Ces écarts peuvent aussi être liés à l'exercice de l'activité à temps partiel pendant une période plus ou moins longue de la carrière.

commentaire de *Sud*

temps partiel...). Nous devons veiller, dans les suivis locaux, à ce que les femmes aient un égal accès à la formation et que des aménagements soient réellement apportés pour tenir compte de ces contraintes. Il faut veiller aussi à la qualité des formations. Sous couvert de e-learning, on a trop souvent des formations sur une durée très courte, voir sur le lieu même du travail, qui ne permettent pas aux femmes (ni aux hommes) d'avoir le recul nécessaire pour se former.

Les problèmes matériels posés par les restructurations (temps de trajets allongés, désorganisation de la vie familiale) pèsent de manière plus importante sur les femmes. Nous considérons donc comme un plus que l'entreprise s'engage à développer les formations pour les femmes dans le cadre des redéploiements. Cette dimension n'apparaissait pas jusqu'à maintenant.

Il s'agit d'éviter ce qui se passe de manière systématique aujourd'hui : les restructurations accentuent le déficit des femmes dans les métiers où déjà elles sont peu présentes.

Nous appelons toutes les femmes qui auraient des difficultés à faire valoir leurs droits sur ces questions à nous contacter.

C'est une phrase à faire respecter !

Les inégalités de rémunération tiennent à deux éléments essentiels : le poids des absences liées aux maternités, et l'histoire des primes dans le technique, domaine où les femmes sont peu présentes.

Accord d'Égalité professionnelle

Il apparaît aussi qu'à l'occasion de réorganisations, les femmes se positionnent sur des postes ne leur permettant plus notamment d'utiliser les compétences techniques qu'elles ont pu acquérir précédemment.

Dans le souci de mobiliser tous les potentiels disponibles qu'il s'agisse des femmes comme des hommes, France Télécom a la volonté de prendre les mesures qui permettront d'apporter des améliorations à ces situations.

Sur les périodes d'éloignement lié à la maternité : En ayant constitué un indicateur spécifique sur les congés de maternité et d'adoption dans son dernier bilan annuel sur l'égalité professionnelle, France Télécom a pris en compte les spécificités liées à cette absence.

L'entreprise s'engage à ce que cette période d'éloignement de l'environnement professionnel (notamment en ce qui concerne les congés de maternité liés à la naissance d'un troisième enfant) n'ait pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel ni d'avoir de répercussion négative dans l'évolution de carrière.

Aussi, :

- chaque salarié concerné pourra, sur sa demande, être reçu en entretien par son responsable hiérarchique avant son départ en vue d'un premier échange sur les modalités de son retour,
- dans le cadre de réorganisation ayant pour conséquence d'affecter l'emploi, les personnes éloignées de l'environnement professionnel et celles qui sont en activité, seront traitées à l'identique.
- le lien avec l'entreprise sera maintenu pendant cette période d'absence par l'envoi d'informations générales aux salariés concernés
- le retour sera préparé avec le manager ou le responsable des ressources humaines concerné.
- la période d'absence liée au congé de maternité ou d'adoption sera neutralisée au regard de l'attribution des parts variables (comme c'est déjà le cas pour les mesures d'intéressement et de participation). La rémunération (en particulier la part variable) ne sera donc pas impactée par les

commentaire de *Sud*

C'est l'effet que nous avons dénoncé de dégradation de la mixité des métiers dûe aux réorganisations.

C'est bien la volonté de France Télécom : utiliser au mieux les compétences des hommes et des femmes. Ce n'est pas pour faire des cadeaux !

Il s'agit d'un des points importants qui a motivé notre signature. FT affirme clairement que les périodes de maternité et les périodes de temps partiel constituent un élément pénalisant dans leur évolution de carrière. L'entreprise s'engage à mettre en œuvre des mesures qui, à notre sens, constituent une avancée.

Les femmes éloignées de l'environnement professionnel pendant leur congé de maternité seront traitées à l'identique des autres salarié-es en activité.

Nous souhaitons que ce soit bien un plus et pas une contrainte supplémentaire, l'occasion des responsables de s'immiscer dans la vie des femmes.

Cela signifie qu'une moyenne sera calculée et que les femmes ne subiront plus de baisse de la rémunération pendant cette absence. Cela concerne les cadres et les personnels qui touchent une part variable. Si nous ne sommes pas favorables à ce type de rémunération, il n'empêche qu'étant en place dans nombre de ser-

Accord d'Égalité professionnelle

absences liées à ces périodes de maternité ou d'adoption.

- Au retour d'un congé parental, le salaire fixe de la rémunération des salariés gérés en salaire global de base sera augmenté d'un pourcentage égal au cumul des mesures générales de la période.

Sur l'accès aux postes de responsabilité

Les responsables RH chercheront à équilibrer les candidatures d'hommes et de femmes sur des postes à responsabilité.

Il est réaffirmé que les qualifications et les compétences sont les critères déterminants dans l'attribution d'un poste.

De même, tout en réaffirmant que la tenue de tous les postes n'est pas compatible avec la prise de temps partiel, cette forme d'organisation du travail ne doit pas être un obstacle à l'évolution de carrière des personnes qui choisissent ce mode de fonctionnement.

Les objectifs managériaux fixés seront modulés au prorata du temps de présence.

Sur la situation particulière liée aux réorganisations

Dans le cadre des principes retenus en la matière dans l'accord cadre pour l'emploi et la gestion

commentaire de *Sud*

vices, il est intolérable que les femmes soient discriminées parce qu'elles ont des enfants. Les statistiques indiquent que le déficit financier a lieu pendant l'absence des mois de congé maternité mais se répercutent ensuite en général sur toute la carrière. Il est donc positif que la direction ait repris cette proposition des organisations syndicales.

N'hésitez pas à nous faire remonter tout problème lié à l'application de cette mesure.

- Un rattrapage de salaire pour les salariées, cadres et/ou salariées de droit privé, gérées en salaire global de base, sera effectué à leur retour de congé parental. Cette mesure s'applique aussi aux hommes, évidemment.

Nous avons commencé à obtenir des mesures concrètes contre la discrimination salariale pour cause de maternité. C'est une raison essentielle de notre signature.

Dans les faits, ce type de phrase n'est pas une garantie.

Si l'accord affirme que le temps partiel choisi ne doit plus faire obstacle à l'évolution de carrière des salarié-es, les formules restent floues.

Jusque là, le fait que les objectifs managériaux ne soient pas proratisés en tenant compte des temps partiels était fortement pénalisant. Désormais, ceux-ci devraient être modulés au prorata du temps de présence. Cette mesure sera favorable non seulement pour le déroulement de carrière mais aussi pour l'attribution des parts variables liées à l'atteinte des objectifs des cadres et non cadres.

Le poids des restructurations pèse souvent plus lourdement sur les femmes que sur les hommes,

Accord d'Égalité professionnelle

prévisionnelle des compétences du 5 juin 2003, France Télécom portera une attention particulière à la mixité dans les déploiements consécutifs aux évolutions de l'organisation.

Ceci concernera à la fois les femmes qui souhaitent à cette occasion évoluer vers d'autres métiers et celles qui souhaitent poursuivre leur activité sur un métier leur permettant de conserver l'expérience technique qu'elles ont acquise.

Sur la rémunération

Une attention particulière sera portée sur l'évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

On distinguera notamment les éléments relatifs à la part fixe et à la part variable.

Sur la promotion

Il est réaffirmé que les qualifications et les compétences sont les critères déterminants dans l'attribution d'un poste.

La mobilité géographique est un des facteurs qui favorise le développement des compétences (en particulier l'adaptation à des situations et un contexte nouveau).

L'obligation de mobilité géographique ne sera pas systématique pour l'accès aux bandes E et F.

La nécessité d'une mobilité géographique simultanée à la promotion sera appréciée au cas par cas.

commentaire de *Sud*

en raison de leur place spécifique dans la société. Veiller à la mixité dans les déploiements doit avoir pour conséquence une prise en compte des situations familiales lors des mobilités géographiques envisagées.

Cela signifie aussi que des formations spécifiques doivent être dispensées comme affirmé dans le chapitre sur la formation, afin que les femmes ne soient pas les premières victimes des réorganisations.

L'inégalité des rémunérations entre les hommes et les femmes porte principalement sur le variable. La distinction des éléments relatifs à la part fixe et à la part variable permettra de mesurer les écarts et de corriger les inégalités. Jusqu'à aujourd'hui, les comparatifs de rémunération variable étaient quasiment impossibles à obtenir. Cette connaissance sera bénéfique pour tout le personnel.

Restent les inégalités historiques liées aux primes différentes entre métiers techniques et autres. Il est du ressort des organisations syndicales de se battre pour la reconnaissance des qualifications de tout le personnel

Nous ne pensons pas que la mobilité géographique soit l'un des facteurs qui favorise le développement des compétences. Bien au contraire, cela conduit souvent à une perte réelle de compétences.

Si l'entreprise n'a pas accepté de revenir sur cette idée pendant la négociation de cet accord, elle a néanmoins fait un grand pas en retirant l'obligation de mobilité géographique pour l'accès aux emplois de cadres supérieur-es (bandes E et F). Cette obligation constitue un frein important à l'évolution de carrière des femmes qui ne postulent pas sur des postes de niveau E et F afin de préserver leur vies familiales.

Accord d'Égalité professionnelle

Des indicateurs permettront de suivre le pourcentage hommes/femmes dans les candidats à la promotion et le nombre de candidates retenues par rapport à la représentativité des femmes dans les niveaux concernés de la promotion.

Ces différents axes feront l'objet d'un suivi tant au niveau local que national.

3 - ORGANISATION

Des solutions adaptées aux activités s'appuyant en particulier sur l'organisation du travail seront recherchées afin d'apporter la meilleure réponse aux demandes exprimées par les salariés.

Aussi, tout en réaffirmant les garanties liées à l'attribution des dispositifs prévus aujourd'hui pour la garde des enfants, l'entreprise recherchera des solutions qui pourront passer par les possibilités de travail ponctuel à distance, sous réserve d'un accord managérial préalable, dans la mesure où ces dispositions seront compatibles avec les niveaux et les fonctions exercées.

L'organisation des réunions institutionnelles devra prendre en compte, autant que faire se peut, les contraintes des personnes.

Il y aura une incitation forte au développement des conférences téléphoniques, des visio conférences et des COOPNet.

Suite aux précisions ministérielles relatives aux conventions de forfait en jours pour les Cadres Exécutifs Autonomes, le présent accord ouvre la possibilité pour ces derniers d'accéder à des conventions de forfaits en jours inférieurs à 207 jours travaillés.

commentaire de *Sud*

La mise en place d'indicateurs de mesure sur le pourcentage de femmes retenues à des promotions par rapport au nombre de candidat-es permettra de vérifier la hauteur des inégalités et de les réduire progressivement. Selon nous, il faudra, à terme, que le taux de promotion des femmes dans une catégorie supérieure tende au moins au niveau de représentation des femmes dans la catégorie d'origine (pas de baisse du taux de féminisation consécutif à des promotions).

Tout cela trace des objectifs importants de combats futurs.

France Télécom réaffirme les garanties liées à l'attribution des dispositifs prévus pour la garde des enfants, c'est-à-dire principalement des ASA-garde d'enfants. Il faut impérativement faire respecter ces dispositions. Tous ceux et celles qui auraient des problèmes demain sur cette question doivent faire intervenir les syndicats.

L'entreprise préconise d'organiser les réunions sur des horaires compatibles avec la vie familiale. Trop souvent, les réunions professionnelles ou celles des instances représentatives du personnel, se déroulent sur des plages horaires permettant difficilement aux femmes d'y participer et d'y jouer pleinement leur rôle.

Encore une fois, nous veillerons à ce que cela soit bien appliqué.

Enfin, le droit à temps partiel est reconnu pour les cadres exécutifs autonomes en forfaits jours, hommes et femmes. Cette mesure constitue une avancée pour l'évolution de carrière des femmes qui pourront, si elles le souhaitent, travailler à temps partiel tout en exerçant des fonctions à responsabilité.

Accord d'Égalité professionnelle

commentaire de *Sud*

4 - REPRESENTATION DES HOMMES ET DES FEMMES DANS LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le développement de l'égalité professionnelle passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel.

Dans le cadre des élections professionnelles, les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité proportionnelle dans les listes de candidatures à hauteur de ce qu'elle est dans l'entreprise.

5 - CADRE DE FONCTIONNEMENT ET DE SUIVI DE L'ACCORD

France Télécom et les organisations syndicales signataires conviennent de se rencontrer annuellement au sein d'une commission nationale qui s'assurera de la bonne application et de l'interprétation de l'accord et qui suivra les progrès réalisés autour des quatre axes définis par l'accord. Cette commission sera composée de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, s'appuiera sur le rapport annuel sur l'égalité professionnelle hommes-femmes et assurera la cohérence des travaux des commissions locales de suivi de l'accord.

Ces commissions suivront la mise en œuvre des engagements de l'accord au niveau local en analysant les indicateurs unité par unité. Les travaux réalisés dans ces instances qui seront constituées de deux représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, permettront à la commission nationale de pouvoir évaluer les progrès et les résultats obtenus.

Ce paragraphe a été rédigé et proposé par SUD. Notre conception du syndicalisme nous incite à penser que les syndicats ont aussi leur part de responsabilité dans la promotion de l'égalité professionnelle. Il nous paraît donc normal que les organisations syndicales s'engagent à faire progresser la mixité dans les listes de candidatures aux élections professionnelles. Les femmes doivent pouvoir prendre leur juste place dans les instances représentatives du personnel.

Avoir des représentants hommes et femmes est la meilleure garantie pour faire que tout le personnel se sente correctement représenté.

Une commission nationale de suivi de l'accord se réunira au moins une fois par an pour vérifier sa bonne application et mesurer les progrès réalisés. Le rapport annuel sur l'égalité hommes/femmes intégrera des indicateurs chiffrés et sexués permettant d'analyser et de corriger les écarts en matière de rémunération, de promotion, etc...

Par ailleurs, des commissions locales de suivi seront mises en place. Elles seront chargées de vérifier localement la mise en œuvre des mesures inscrites dans l'accord.

Les représentant-es de SUD s'engagent à demander très rapidement la tenue de ces commissions locales afin de faire vivre cet accord sur le terrain et de permettre aux femmes de bénéficier des avancées qu'il contient.

Accord d'Égalité professionnelle

6 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et s'applique pour une durée de trois ans.

Au terme de cette période de trois ans, les parties établiront un bilan général des actions réalisées et décideront de l'opportunité d'un nouvel accord.

France Télécom procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R.132-1 du code du travail.

commentaire de *Sud*

Nous avons trois ans pour vérifier la bonne foi de l'entreprise en matière de promotion de l'égalité professionnelle. Nous avons signé cet accord parce qu'il nous semble porteur de mesures de progrès pour les femmes et les hommes.

Nous savons néanmoins que nous devons nous investir fortement pour que ces mesures se concrétisent sur le terrain.

SUD s'engage aux côtés des salarié-es à tout mettre en œuvre pour que l'égalité professionnelle ne reste pas un vœu pieu.

QUANT À L'ÉGALITÉ, C'EST ^{Toujours} PAS L'PIED!



RG

Sud

Fédération syndicale des PTT
23 rue de la mare, 75020 Paris
01 44 62 12 00, fax 01 44 62 12 34
sudptt@sudptt.fr, www.sudptt.fr

Solidaires
Union
syndicale **CGT**