

Egalité professionnelle : C'est pas pour demain !

Tract de la Fédération Sud-PTT à destination des salariés de la convention collective prestataires de services

Un accord datant de 2006 envisage des sanctions pour les entreprises qui n'auraient pas supprimé les écarts de salaires (pour un même travail avec la même ancienneté) d'ici fin 2010. Mais ces écarts de salaires ne sont pas les seules inégalités à combattre : temps partiel imposé, accès très limité aux postes à responsabilité... Jusqu'ici aucun accord de branche n'avait été négocié, mais après des mois de négociations, une signature a eu lieu entre les organisations patronales et une partie des syndicats des salarié-e-s. (CFTC, CFDT, FO, CGC)

Malheureusement l'accord n'apporte que très peu de choses par rapport à la loi. De plus, quand il pourrait être supérieur, il reste au stade des souhaits et non des obligations. Les "peuvent", "veilleront", "attention particulière", "vigilance particulière" fleurissent tout au long des 15 pages de blabla organisé sur ce sujet hautement important. On dirait presque que le plus dur a été de meubler l'accord et d'éviter d'imposer des choses aux patrons.

Dorénavant, les élus et les syndicats auront droit à toute une panoplie de statistiques, ainsi que la possibilité de faire des propositions pour améliorer la situation. Comme si des demandes ou des propositions n'étaient pas faites auparavant... Mais sans contrainte juridique, il y a peu de possibilités de transformer une demande en acte, à moins d'avoir un rapport de forces qui oblige le patronat à lâcher des choses. Sinon les lois existantes sont rappelées voire aménagées au fil des articles. Donc, autant le dire, cet accord ressemble plus à un coup d'épée dans l'eau qu'à une réelle avancée pour le secteur. (**vous pouvez retrouver l'accord sur notre site internet www.sudptt.org/centresappels**)

En quelques points voici les avancées par thèmes :

- **Recrutement** : Les sociétés doivent essayer de rééquilibrer les effectifs afin d'obtenir la parité (sans dire comment ni sur quel niveau hiérarchique). Un plan de formation devra être mis en place pour les recruteurs afin de sensibiliser les gens sur les méthodes de recrutement (qui devront être asexuées). L'entreprise devra fournir des statistiques concernant les recrutements aux Instances Représentatives du Personnel. Ces dernières pourront, par la suite, proposer des axes d'amélioration. Le processus de recrutement et de sélection des candidat-e-s pourra être demandé par les Comités d'Entreprise. **Magnifique non ?**

- **Rémunération à l'embauche** : Histoire de rajouter une excuse qui permettrait aux patrons de justifier des différences de salaires, l'accord demande, pour qu'il y ait une égalité salariale, des compétences équivalentes et une expérience comparable (plus qualification et fonction). Alors que le Code du travail se base plutôt sur

du concret : âge, diplômes...

- **Révisions de salaire** : L'accord modifie le principe de "travail égal" = "salaire égal" en "travail égal" = "travail de valeur égale". Reste à savoir pourquoi et à quoi correspond ce principe de valeur ? Par contre l'équité salariale devient un élément d'évaluation des compétences d'un responsable hiérarchique. Ce qui est bien entendu positif. La moyenne des augmentations des femmes devra au moins être équivalente à la moyenne des hommes.

- **Evolution des carrières** : Quelques vœux sont rappelés comme le fait que le temps partiel n'est pas antinomique avec une promotion ou l'exercice de responsabilités. Mais rien n'est dit sur comment cela est vérifiable au niveau des choix des promotions. En revanche, dans les négociations annuelles, il y aura un état des propositions reçues, acceptées et refusées avec les motifs.

- **Formation professionnelle** : Rappel que les formations sont pour tout le monde et que l'entreprise peut vous faire faire une formation après 6 mois d'absence.

- **Congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou parental d'éducation** : Rappel sur le fait que le congé de maternité et d'adoption sont du temps de travail effectif. L'ensemble de ces types de congés sont pris en compte pour le DIF. Un entretien devra être fait avec le N+1 avant ou après un départ en congé. Le salarié pourra y évoquer ses souhaits professionnels et il pourra peut être obtenir des formations. En cas d'une absence de deux ans, le salarié peut demander (et bénéficiera) d'un bilan de compétence. Dans ce cas là, le salarié deviendra prioritaire auprès de l'OPCA et aura aussi une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

- **Equilibre entre vie privée et professionnelle** : Les entreprises sont invitées à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel. A notre avis, ce passage ne veut tellement rien dire qu'on se demande comment quelqu'un a pu sérieusement écrire cela dans un accord. Toutefois, le personnel en temps partiel verra sa charge de travail aménagée. Dans le cadre des négociations collectives, les horaires pourront être aménagés, si nécessaire, afin de ne pas pénaliser les salarié-e-s en temps partiel.

- **Aménagement des horaires collectifs** : Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans pourra demander un aménagement de ses horaires. En gros vous êtes en droit de demander...

Parce que l'égalité reste à gagner !

Une législation pourtant vieille de plus de 30 ans...

• La première loi sur l'égalité salariale date de 1972. Elle est plus connue sous le slogan "A travail égal, salaire égal". Plus de 30 ans après, une nouvelle loi est nécessaire parce que les inégalités salariales sont encore d'actualité !

• Depuis 1975, l'offre d'emploi sexiste (c'est-à-dire réservée à l'un ou l'autre sexe) est interdite pour toutes les entreprises. Là-encore, ce n'est pas respecté (Voir le recrutement d'hôtesse d'accueil qui ont la même convention).

• En 1983, la loi Roudy instaure le principe d'égalité professionnelle. Pour la première fois, l'égalité visée couvre tout le champ professionnel, montrant par là que les inégalités ne touchent pas uniquement les salaires...

• En 2001, la loi Génisson impose aux entreprises la négociation de l'égalité professionnelle...

Le bilan de toutes ces lois n'est pas fameux... Et pour cause : aucune n'était assez contraignante pour des patrons (publics ou privés) qui ne les ont jamais, ou si peu, respectées. Aujourd'hui, si des contraintes se dessinent, elles sont encore trop éloignées dans le temps au vu des inégalités qui perdurent. Si nos boîtes se gargarisent (ici c'est moins mauvais qu'ailleurs, ou regardez comme chez nous on a beaucoup de cadres femmes!), beaucoup trop ne font encore (à l'image des centres d'appels) tout simplement rien !

- **Congé pour enfant malade** : Les parents pourront, avec justificatif médical attestant de leur présence indispensable auprès du ou des enfants, obtenir des autorisations d'absence pouvant être fractionnées dans la limite des 7 jours ouvrés. Mais il n'y aura paiement qu'à partir du 4ème jour d'absence (sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant). Attention cela n'est pas cumulable pour les couples travaillant dans la même entreprise (ce qui est en contradiction avec l'égalité entre les parents).

- **Mesures pour les femmes enceintes** : A partir du 5ème mois il a été octroyé un capital temps de 3 jours qui sera considéré comme du travail effectif. Les modalités sont à définir conjointement avec l'employeur.

- **Garanties offertes aux travailleuses** : Si l'état de santé l'exige, la salariée en état de grossesse peut demander son affectation à un autre poste pendant sa période de grossesse, et ce, avec un maintien de rémunération.

Des revendications pour avancer, toutes et tous ensemble !

• Nous voulons des mesures concrètes pour diminuer les écarts de salaire entre femmes et hommes, et un budget spécifique pour les réaliser dans le cadre des négociations salariales.

• Nous voulons que la "valeur" des emplois féminins, quand des métiers restent très majoritairement féminins, soit reconnue. Car il reste encore des artifices qui justifient pour les patrons des écarts de salaire, comme le fait que le relationnel soit jugé "naturel" chez la femme, donc pas besoin de mieux évaluer les métiers où celui-ci est l'une des compétences fondamentales...

• Nous voulons des mesures d'augmentation des bas salaires, et des augmentations en montants fixes, pour arrêter de creuser les écarts salariaux.

• L'attribution des parts variables est souvent à la tête du client. Nous voulons des intégrations dans la partie fixe du salaire et l'attribution en fonction d'objectifs collectifs négociés et vérifiables.

• Les femmes ne doivent pas être pénalisées (ou les hommes dans des situations identiques) pendant les périodes de maternité et de congé parental : attribution de la moyenne des augmentations accordées, continuité de prise en charge de la prévoyance...

• Nous exigeons un recrutement sur du temps plein, avec un droit au temps partiel (donc uniquement choisi). Celui-ci ne doit pas être pénalisant, notamment dans les filières télémarketing (proratisation des objectifs...), mais il doit aussi être "de droit", quel que soit le secteur, et avec une réintégration de droit en temps plein.

Dans le monde du travail, les inégalités professionnelles entre les femmes et hommes s'aggravent. Les femmes représentent :

- 80 % des salarié-e-s pauvres (payées en dessous du Smic).
- 57 % des chômeur-se-s non indemnisés inscrits à l'Anpe.
- 83 % des emplois à temps partiel.
- 60 % des emplois aidés ou en CDD...
- et leurs retraites sont en moyenne inférieures de 35%...

**JE RÉCLAME
JUSTE LE
DROIT DE
ME FAIRE
EXPLOITER
DECENNEMENT**

Une branche fortement féminisée ? Dans le préambule de l'accord il est indiqué que l'égalité professionnelle trouve une résonance particulière dans notre branche car elle est fortement jeune et féminisée. **Est-ce vrai ?**

Il est certain qu'avec une moyenne d'âge de 30 ans, la population des centres d'appels est jeune. Mais en ce qui concerne le côté féminisation, on pourrait dire que cela dépend du type d'appels ainsi que de la fonction. En règle générale, la prise d'appels ou l'émission d'appels est réalisée majoritairement par des femmes. Mais les proportions changent largement dès qu'on monte dans la hiérarchie et deviennent quasi exclusivement masculines à partir d'un certain échelon. Pareil sur les plateaux d'appels techniques où la population est largement masculine.