



60 rue Vergniaud
75640 Paris CEDEX 13
www.fo-com.com
telecoms@fo-com.com

En finir avec l'inégalité de traitement !

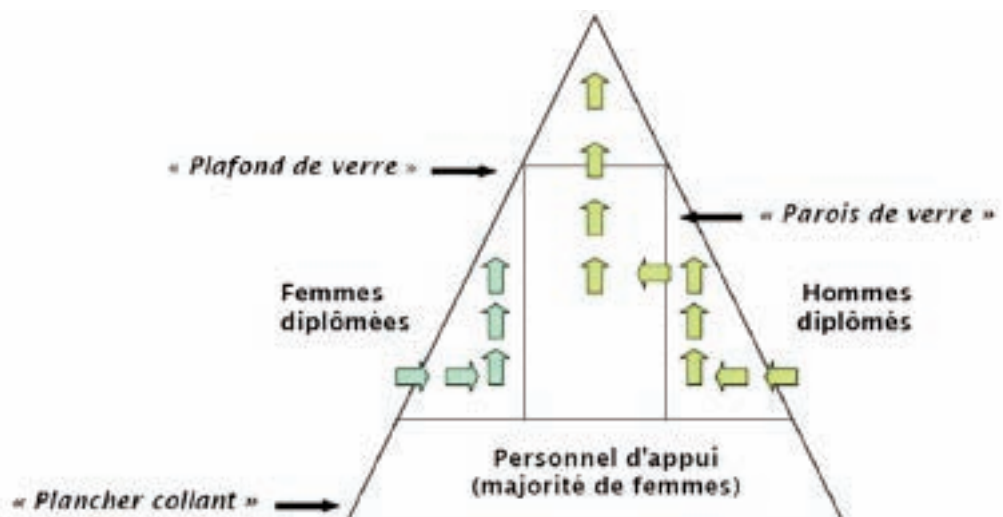
Dans ce bulletin, nous souhaitons traiter explicitement de deux inégalités qui nous semblent de plus en plus insupportables et que, si vous nous faites confiance en votant massivement le 17 mars prochain pour les candidats de la liste FO-EQUANT France, nous nous engageons à combattre.

- En finir avec l'inégalité Homme - Femme
- En finir avec l'inégalité de traitement pour les ASC (Activités Sociales et Culturelles)

CADRES AU FÉMININ

Pour FO-Equant France, la réalisation concrète de l'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes fait partie intégrante de la revendication générale d'augmentation des salaires et du pouvoir d'achat. Elle représente par ailleurs un facteur de croissance économique d'importance.

Cependant, de nombreux obstacles forts restent à surmonter. Le BIT (Bureau International du travail) a popularisé les obstacles à la progression des femmes dans la pyramide organisationnelle :



LA NÉGOCIATION, C'EST NOTRE FORCE



Les notions de « plafond de verre », de « parois de verre » et de « plancher collant » mettent en exergue tant les obstacles explicites qu'implicites, qui sont à l'origine de la raréfaction des femmes aux postes de responsabilité, et auxquels les femmes se heurtent tout au long de leur vie professionnelle.

« **Le plafond de verre** » illustre les barrières invisibles, conséquences des préjugés ancrés dans les comportements et les organisations, qui empêchent les femmes reconnues qualifiées et compétentes, d'accéder aux fonctions de haute direction.

« **Les parois de verre** » traduisent le fait que, dans les grandes entreprises et organisations, seuls les postes qui relèvent des filières opérationnelles permettent de s'élever au sommet de la hiérarchie. Or les postes de direction occupés en majorité par les femmes se concentrent dans les filières fonctionnelles, dont nous savons qu'elles sont dites moins stratégiques pour l'entreprise, telles que les ressources humaines ou encore l'administration.

« **Le plancher collant** » représente, pour une grande majorité de femmes, des carrières professionnelles concentrées dans des fonctions d'appui, avec des opportunités de progression plus rares, des rythmes de progression moins fréquents et un accès moindre à la formation.

Si plus personne ne conteste aujourd'hui la véracité de ces inégalités, l'inscription du seul principe d'égalité hommes-femmes dans le droit ne suffit pas à garantir sa transposition concrète dans le monde de l'entreprise.

Les revendications défendues par FO- Equant France

En matière d'égalité salariale et de carrière, FO-Equant France revendique :

- que des actions de rattrapage progressif, mais limitées dans le temps, soient mises en œuvre,
- que les critères d'évaluation cessent d'être discriminatoires, notamment lorsque des éléments de rémunération sont affectés par les absences liées à l'exercice de la parentalité,
- que les aménagements des horaires, permettant de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, ne fassent pas obstacle à une évolution de carrière ;
- que le taux de féminisation des cadres ne se limite pas à un suivi particulier, domaine par domaine mais devienne un critère pour agir;

En matière de recrutement, FO-Equant France revendique :

- que les définitions de poste ne contiennent aucune discrimination sexuelle.
- que les divers intermédiaires de recrutement respectent une mixité dans la présentation des candidats à l'embauche.

En matière de formation continue, FO-Equant France revendique :

- qu'au sein des entreprises, les orientations générales en matière de formation, ainsi que les plans de formation annuels intègrent les mesures nécessaires à l'égalité d'accès.
- qu'il soit prévu, avant la reprise du travail, des actions de bilan de compétences, de VAE (Validation de Acquis de l'Expérience) sur demande du salarié, ou encore de périodes de professionnalisation.



DES PRESTATION SOCIALES BEAUCOUP TROP INEGALITAIRES

Le deuxième sujet que nous souhaitons traiter concerne les Activités Sociales et Culturelles du CE. Vous êtes nombreux à considérer que les prestations offertes par le CE sont inégalitaires. Nous vous avons entendus, nous avons investigué, et voici ce que nous pensons être la solution la plus à même pour corriger l'inégalité de traitement manifeste existante actuellement entre les salariés :

LE COMPTEUR INDIVIDUEL

D'où vient l'inégalité de traitement ?

► Elle est due principalement à l'application du QF (Quotient familial) majoré par la notion de plafond d'aide.

► Nous sommes **pour le maintien du QF** qui est un moyen de protéger les plus démunis mais nous sommes **pour un plafond d'aide unique**.

Le tableau ci-dessous illustre quelques exemples de remboursement en fonction du QF et cela pour le budget vacances :

Actuellement : QF et plafond variable				
QF entre (€)	Et (€)	Remb08 (%)	Plafond de factures appliqués	Montant Remboursé (€)
0	3500	85	1700	1445
19501	20000	66	1450	957
21001	22000	64	875	560
25001	26000	59	750	443
57001	58000	20	625	125

Proposition FO-Equant France: QF inchangé et plafond commun à tous				
QF entre (€)	Et (€)	Remb08 (%)	Plafond de factures appliqués	Montant Remboursé (€)
0	3500	85	1700	1445
19501	20000	66	1700	1122
21001	22000	64	1700	1088
25001	26000	59	1700	1003
57001	58000	20	1700	340

Soit un rapport de 11,56 entre les subventions les plus basses et les plus hautes en appliquant les règles actuelles. À comparer à un rapport de 4,25 avec notre proposition.

Cependant, il faut toujours équilibrer le budget, donc les aides devront être plafonnées à moins de 1 700 €. Ensuite intervient le **COMPTEUR INDIVIDUEL** qui est très différent du « tableau magique » proposé par la CFE-CGC (qui sous-entend que pour conserver un budget équilibré, il faudrait qu'aucun salarié n'ait d'enfant et qu'il n'y ait plus de QF ni de frais de fonctionnement...) et du système actuel mis en œuvre par la CFDT.

LA NÉGOCIATION,
C'EST NOTRE FORCE

LE COMPTEUR INDIVIDUEL EST LA BONNE SOLUTION POUR TOUS

Rappelons nous que le budget du CE est de l'ordre de 1 400 K€ à partager entre 1 500 salariés. Soit un budget de 800 € par salarié et par an, en tenant compte des frais de fonctionnement du CE et des aléas possibles.

Il est aussi important de rappeler que le budget du CE est basé sur un pourcentage de la masse salariale. Plus le salaire d'un salarié est élevé, plus sa contribution au budget du CE est importante. Il est donc normal qu'il puisse bénéficier également des avantages offerts.

Le « COMPTEUR INDIVIDUEL », c'est trois principes forts :

1. Chacun bénéficie du même montant de subvention chaque année, mais avec un déclenchement qui tient compte du Quotient Familial sur toutes les prestations « voyage » notamment.
2. Chacun connaît en début d'année la valeur en euros des subventions qu'il obtiendra du CE sur les 12 mois qui suivent.
3. Chacun peut gérer ses avantages sociaux à sa guise en visualisant à n'importe quel moment de l'année son solde de « droit de tirage ».

Comment cela se traduit-il dans les faits ?

Le principe de base est que chaque salarié puisse bénéficier de la part du CE du même montant maximal de remboursement de 800 € par an et par salarié (sur la base d'un budget de 1 400 K€ pour 1 500 salariés).

De part le maintien du Quotient Familial :

Cas 1 : Pour bénéficier de l'aide maximale de 800 €, un salarié dont le QF permet une subvention de 85 % (QF compris entre 0 000 et 3 500 €) devra présenter un total de factures de 941 €.

Cas 2 : Pour bénéficier de l'aide maximale de 800 €, un salarié dont le QF permet une subvention de 20 % (QF supérieur à 57 001 €) devra présenter un total de factures de 4 000 €.

- ▶ Un salarié bénéficiant d'un QF de 85 % aura dépensé 141 € pour bénéficier de l'aide maximale de 800 €.
- ▶ Un salarié bénéficiant d'un QF de 20 % aura dépensé 3 200 € pour bénéficier de l'aide maximale de 800 €.

Que se passe-t-il si le montant total des factures à présenter n'est pas atteint ?

Imaginons par exemple qu'il reste 300 € disponibles sur les 800 € autorisés par salarié et par an.

Dans ce cas, pour solde de tout compte, le CE lui proposerait alors, l'attribution, au choix, de 300 € sous les formes les plus diverses et variées (chèques vacances, ...).

Le principe du « COMPTEUR INDIVIDUEL » est entièrement à votre service.

Partout où il a été proposé à France Télécom par FO, les salariés ont été séduits. Il s'agit de remettre vos intérêts au centre du débat. Il s'agit de mettre la « machine » CE à votre service, en adéquation avec vos préoccupations, même si cela prendra quelques mois.

Pour cela, un changement de majorité s'impose et FO-Equant France doit pouvoir peser sur la gestion du CE. Sur ce sujet comme pour d'autre, si vous voulez percevoir du concret, il faudra voter pour nos listes au CE et sur nos listes DP.



Le mardi 17 mars ...

VOTEZ MASSIVEMENT FO - EQUANT FRANCE