



ST 10/02/2017

Être une femme à ST

2006-2016 : des avancées quasi invisibles

Être une femme à STM :

- c'est voir **ses collègues masculins évoluer plus vite que soi**, avoir des JG plus élevés, ou changer plus rapidement de CSP,
- c'est être très probablement moins payée que son conjoint et en conséquence **être préposée au temps partiel** lorsque la famille s'agrandit,
- c'est, au moins pour les cadres, avoir **un écart de salaire mensuel brut moyen de 600 €**, sans que cet écart évolue dans le temps depuis l'existence des rapports de situations comparées,
- c'est savoir que **nos retraites seront de fait nettement inférieures à celles des hommes** de STM à cause des écarts de salaires, des retards de promotions et des temps partiels,
- c'est être **presque sûre de ne pas participer aux rencontres avec la direction mondiale** lorsque celle-ci daigne visiter les sites français et rencontrer des salariés méritants,
- c'est savoir que **certaines postes sont en réalité inaccessibles**,
- c'est savoir que si **par miracle on devient experte, on ne dépassera pas le premier niveau d'expertise**, les niveaux leader, senior et fellow étant réservés de fait aux hommes.
- c'est n'avoir dans les CE et CCE comme représentants de la direction **presqu'uniquement que des intervenants masculins**,
- c'est savoir que la **direction ne respectera pas un jugement de référé** qui l'oblige à de donner des preuves de justification de différences de traitement,
- c'est entendre que si les **notations sont défavorables aux femmes, c'est qu'elles le méritent**,
- c'est devoir **accepter des humiliations pour avoir droit** à un avenant, une formation, une promotion...
- c'est **entendre régulièrement des remarques, des blagues sexistes**, que ce soit à la cantonade sur un plateau ou de façon directe de ses propres collègues ou de son manager.

Paye ton TAF

Un blog qui regroupe des centaines de témoignages courts sur le sexisme au travail
<http://payetontaf.tumblr.com/>

Mais la plus grande violence qui est faite aux femmes de STM,

- c'est la **négation par la direction de ces faits**, de leurs caractères collectifs et généralisés,
- c'est le mépris que la direction **manifeste en faisant trainer pendant plus de dix ans toute méthode et tout budget pour effacer ces inégalités de salaires et d'évolution de carrières**, puis en annonçant que finalement, il n'y a ni écart de salaire injustifié, ni réelle différence dans les évolutions de carrières,
- c'est quand la direction **insinue que finalement, c'est peut-être la responsabilité des femmes** elles-mêmes car ces femmes boudent les postes à responsabilités, font le choix d'aller vers les carrières les moins porteuses, ou de travailler à temps partiel pour s'occuper de leur famille.

2017 : nouvel accord, la négociation se termine. Zoom sur les principaux points

Communiquons à tout va !

Il est plus facile de communiquer que de traiter les problèmes à la racine... Comme les accords précédents, **beaucoup de blabla sur la communication externe et interne**. Mixité dans les forums, sur les affiches, dans les supports STM... Ça ne coûte pas cher et ça fait de belles photos. Surtout quand ce sont les femmes qu'on envoie au front sur leur temps personnel (comme Capital filles).

Embauches et mixité

Les objectifs d'embauches de femmes sont un peu plus ambitieux, mais « à l'aune des

candidatures féminines reçues »... quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, Stages et alternance). Avec l'objectif d'augmenter de un point le pourcentage de femmes à STM. Or concrètement, les embauches faites à Crolles en ce moment sont loin du compte et la direction fait la sourde oreille lorsqu'on lui suggère d'ouvrir les embauches à un plus large public universitaire.

Évolution professionnelle

La direction « favorise » beaucoup et « compte sur le volontariat » des femmes et des managers pour que les choses changent. Pas question d'aller au-delà.

La structure de la gestion de carrière reste en place (people review où nos sorts sont actés sans nous, comité d'évaluation des postes sans transparence, entretiens annuels où les notes et

Quelques avancées...

- L'accord rend plus facile le passage d'un métier à l'autre (opération « vis ma vie », reconversion possible vers le « cœur de métier » et métiers peu féminisés...),
- Il contient des objectifs d'amélioration de la mixité, peu ambitieux certes, mais c'est nouveau
- La direction s'engagerait à revoir le positionnement de toutes les femmes des JG13 à 18. Mais cela ne règle pas le problème des femmes qui n'ont pas pu évoluer dans leur métier. Pour les OATAM, la direction souhaite revoir toutes les matrices de compétences en 3 ans. Mais ne proposerait une réévaluation des postes que dans 3 ans. Parce que cela fait tellement longtemps que les carrières des femmes se traînent, qu'elles peuvent bien attendre encore 3 ans.

augmentations sont de toute façon déjà fixées). **Cette organisation a fait ces preuves : les femmes sont moins bien notées, et progressent moins que les hommes.** La direction vise seulement la mixité (et non la parité !!!) pour ces comités. Pas sûr qu'en mettant une femme par-ci et par-là et en croisant les doigts, les choses changent en 3 ans.

Rémunération

La direction fait le constat qu'il n'y a plus de problème d'écart de salaires entre les hommes et les femmes à STM « à niveaux de responsabilité équivalents ». Donc, si on constate des écarts de salaires dans les rapports annuels, c'est parce que les femmes ne veulent pas prendre de responsabilité et donc qu'elles méritent leurs salaires. On revient toujours sur la responsabilité des femmes...

Dans sa grande mansuétude, **la direction conserve son outil « profil référent »**, malgré son caractère discriminant et son manque de crédibilité scientifique.

Concernant les changements d'équipe et les pertes de salaires qui peuvent en résulter : la direction ne reprend pas les conditions faites à Crolles et Grenoble (conditions qui ne seront maintenues que pour ces sites), mais fait des propositions deux fois moins intéressantes. Sympa pour les salariés des autres sites de production (Rousset, Tours, Rennes).

Vie pro/Vie privée

Pas grand-chose de neuf... à part une meilleure formalisation des objectifs lors d'un changement de rythme de travail et lors des demandes de congé parental partiel.

Refus catégorique sur le nombre de journées enfants malades proportionnel aux nombre d'enfants et sur la modification de l'âge maximum des enfants (16 au lieu de 12 ans).

Quelques perles dans l'accord...

- *« Comme tout salarié, les femmes sont et demeurent les premières actrices de leur propre carrière professionnelle(...), la Direction souhaite aider les femmes à s'autoriser davantage »* Et oui, comment se décharger à bon compte de sa responsabilité sur les épaules de celles qui subissent les inégalités...
- *« Les études réalisées dans ces domaines (c-à-d l'égalité de traitement et d'évolution de carrière) montrent, qu'à niveaux de responsabilité équivalents, les actions mises en place depuis plusieurs années ont permis d'atteindre les objectifs en matière d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. »*

La direction considère donc que le JG/coefficient représente le niveau de responsabilité. Ce raccourci permet de ne pas remettre en cause l'attribution souvent discriminante de ces JG/Coefficients.

Conclusion

À part la mesure concernant les possibilités de reconversion professionnelle, la plupart des revendications de la CGT n'ont pas été prises en compte :

- Expertise externe,
- Prise en charge des frais de garde pour les déplacements exceptionnels,
- Aide sur les frais de garde pour les postés
- Fin du « profil référent » au profit d'une méthode incluant la prise en compte de l'évolution de carrière,
- Jours « enfants » malades proportionnels au nombre d'enfants,
- Fin des réunions à 17 h 30...

Si des avancées existent, elles sont timides et surtout ne doivent pas nécessiter de budget. La direction prend soin de rédiger le texte de manière à se dédouaner si rien ne se passe pendant trois ans. Aux femmes de prendre leurs droits et leur carrière en main pour ne pas attendre la fin des inégalités pour la nuit des temps !