

AVIS DES ELUS CGT PRESENTE AU CSEC DU 30 DECEMBRE 2020 SUR LE « PLAN UNILATERAL EGALITE »

Ce plan unilatéral reprend dans les grandes lignes le contenu de l'accord proposé à la signature en novembre.

Préambule :

Il faut le lire plusieurs fois pour en deviner le sens. Il ressemble à un exercice de style où il fallait mettre tout en tas de mots valises imposés dans un seul texte.

Il est volontairement neutre, parlant de « mixité », fait entrer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans le cadre de la RSE, et non comme un sujet à part et assujettit cette égalité à des contraintes plus fortes : la réalité et les besoins (Lesquels ? de recrutements ? de compétences ?), la performance économique, l'attractivité de l'entreprise. D'ailleurs, ce préambule plante le décor : l'objectif tient dans la mise en place d'actions spécifiques et ciblées, à condition que les contraintes mentionnées précédemment soient respectées.

En bref

- Ce plan portera en particulier sur la féminisation de certains métiers et l'accès des femmes aux postes à responsabilité : à bien y regarder, ce sont les éléments qui empêchent ST d'avoir un meilleur index égalité.
- Ce plan doit tenir compte de la « réalité ». On peut imaginer que dans la « réalité », il y a la bande passante de la RH, le coût éventuel, la bonne volonté des managers...

Embauche : recrutement et mixité

Ce sont essentiellement un état des effectifs femme/homme, de la répartition dans les coefficients et un bilan

Oubli de taille : les opératrices sont à peine citées. Ca montre l'intérêt de la direction pour cette catégorie qui représente pourtant 30 % des effectifs féminins de ST France. La direction a précisé qu'elles étaient présentes en filigrane car elles servent de vivier à la formation de techniciennes...

Les objectifs qui doivent s'étaler sur 4 ans dans l'accord sont repris dans le plan. Augmenter de 1 % la part des femmes dans toutes les CSP sauf les administratifs (95% de femmes) et de 1% la part des femmes dans les métiers « Opérations », « Développement produit » et « R&D process et Techno ».

En admettant que ST atteigne ces objectifs, on ne reviendra même pas à la situation d'il y a 10 ans chez les opérateurs...

Quels sont les moyens ? De la com et de la formation (pardon de la sensibilisation) à la diversité via des conférences.

Les objectifs de recrutement sont revus à la baisse par rapport à l'accord précédent car ils étaient soi-disant inatteignables.

Lutte contre les agissements sexistes : l'entreprise s'efforce de favoriser une culture d'expression pour faire entendre les préoccupations quant au non-respect des règles en matière d'éthiques professionnelles. Bref beaucoup de périphrases mais peu de concret. Aucun

élément autre que le légal (un référent membre du CSE + les interlocuteurs habituels – RH, manager, médecin...)

Formation et évolution professionnelle

L'accord ciblait des groupes réduits (métiers, JG... particuliers). Cette partie est nettement réduite dans le plan. Il ne reprend que les généralités. Mais l'idée que l'égalité professionnelle est essentiellement traitée par des mesures individuelles persiste. C'est au travers du repérage de certains profils, de formations très élitistes et exigeantes que l'évolution est prévue. Pour toutes les autres femmes, cela relève encore d'une démarche individuelle qui par expérience, se révèle souvent décevante.

Rémunération effective

Des éléments sont choquants dans cette partie. Les rémunérations sont comparées à coefficients égaux, sans jamais questionner l'évolution de carrière et la justesse de ces coefficients. C'est un des désaccords majeurs entre la CGT et la direction de ST. Tant que la comparaison de l'évolution de carrière entre les femmes et les hommes ne sera pas abordée frontalement avec des outils reconnus juridiquement, il persistera.

Lorsque l'on regarde les tableaux de comparaison de salaires en fonction des coefficients de la métallurgie fournis en 2018 par SECAFI, ou que l'on se questionne sur les écarts massifs de salaires entre les femmes et les hommes ingénieurs et cadres de plus de 40 ans (index égalité professionnelle), on ne peut que douter du constat fait par la direction. Si les écarts sont visibles en fonction de l'âge et/ou des coefficients de la métallurgie, mais pas en fonction des JG, il y a deux possibilités : soit le changement de JG a un biais genré, soit ST embauche des femmes qui ont de sérieux problème de « compétences ».

D'ailleurs le plan fait le constat de disparité notable de la répartition femmes / hommes par job grade sans autre forme de questionnement.

De plus, affirmer que les plus faibles salaires des femmes dans les hauts JG est lié au fait qu'elles sont moins nombreuses proportionnellement est une explication très problématique. Quand est-ce qu'un écart de salaire peut s'expliquer par la proportion des genres dans un groupe donné ?

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Beaucoup de précautions dans ces articles et surtout rien de contraignant, sur les horaires de réunions, les remplacements de congés maternité. Nous observons une redondance de « dans la mesure du possible », « par principe »...

Tout le reste est du légal.

Le problème réel des femmes en journée qui prennent un temps partiel à 90 ou 80 % et qui se retrouve avec la même charge de travail qu'à 100 % n'est même plus cité.

Aucun engagement non plus sur le traitement des demandes à temps partiels, notamment en équipe.

Panel référent et OPASI

Le panel référent est un calcul interne qui ne repose pas sur des bases mathématiques reconnues. Il permet de comparer un individu sans notion de genre à une ensemble de salariés

non-genrés et pour un coefficient donné, en utilisant des éléments qui eux aussi sont sujets à des biais de genre.

Si cet « outil » peut avoir une utilité dans un contexte donné qui reste à définir, il n'est en aucun cas un outil de recherche de discrimination des femmes par rapport à un ensemble d'hommes. C'est d'ailleurs ce que vient de trancher un juge d'appel de Grenoble, en expliquant qu'une méthode d'identification des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes de ST, basée sur celle utilisée pour le droit syndical était manquante dans l'accord sur l'égalité professionnelle. Le juge demande donc à ST de fournir les éléments permettant une évaluation détaillée des évolutions de carrières et de rémunération des requérantes.

Quant à l'OPASI, dont on ne comprend toujours pas s'il est encore en cours de définition ou non, il souffre des mêmes travers que le panel référent : il compare toujours un individu à la totalité des salariés, homme et femme et à un coefficient donné. Le comble c'est que dans les premières simulations présentées en commission nationale lors de son développement, les hommes étaient plus concernés proportionnellement que les femmes.

CONCLUSION

Ce texte contient-il des éléments nouveaux : NON (enfin peut-être un nouveau joujou pour les RH : OPASI)

Ce texte supprime des éléments des accords précédents : OUI (renégociation des objectifs lors de passage à temps partiel...)

Ce texte est-il féministe : NON au contraire tout est fait pour réduire les discriminations femmes/hommes structurelles à un élément de la diversité ce qui éloigne le texte de son objectif d'origine : traquer et éliminer les écarts systémiques que les femmes ont par rapport aux hommes autant en termes de carrière que de rémunération.

Avis défavorable