



ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Des rattrapages de salaire ont eu lieu,
Mais on est encore très loin du compte !!!

Début 2011, la CGT signait un nouvel accord égalité F/H permettant la création d'un groupe de travail composé de la direction et des organisations syndicales.

Ce groupe de travail devait mener une réflexion sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes et proposer des solutions.

Le bilan, un an après :

-sur les écarts de rémunération, une méthode a été définie.

-sur l'évolution de carrière, plusieurs réunions ont eu lieu mais depuis février 2012, la direction a mis le sujet en stand-by !

DÉTAILS SUR LA MÉTHODE CORRIGEANT LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Elle s'articule en 2 phases :

-Comparaison à un profil référent.

Pour chaque coefficient ou Job Grade, un profil référent est défini sur 4 critères : Salaire, Ancienneté, Ancienneté dans le Job Grade et Mérite (note moyenne depuis 2007).

Pour chaque salariée, on compare avec le profil référent d'un côté le salaire et de l'autre la moyenne des écarts sur les 3 autres critères.

Le mérite compte trois fois plus que les autres critères et chaque note, prise en compte à partir de 2007, est convertie en points (outsanding=7, Very Good=5, Good=3, Meet Expectation=2, Need Improvement=-2, Not Applicable=0)

Pour faire simple : Pour chaque femme, si son salaire est inférieur au salaire moyen du Job Grade ET si elle est au-dessus du profil référent pour la moyenne des autres critères, elle est identifiée comme potentiellement discriminée !

-Analyse individuelle faite par la DRH selon des critères non communiqués aux organisations syndicales.

La situation des femmes identifiées lors de la comparaison au profil référent, est analysée par la DRH qui décide alors si elle corrige leur salaire ou pas !

BILAN : Sur ST/STE France, pour les ingénieurs et Cadres

1287 Femmes => 267 identifiées => 160 corrections.

	ste		st	
	identifiées	corrigées	identifiées	corrigées
GRENOBLE	33	23	47	16
CROLLES	2	2	83	45
PARIS	4	3		
ROUSSET			53	50
TOURS			9	7
ST GENIS			2	1
LE MANS	8	1		
RENNES	5	3		
SOPHIA	20	9		
MONTRouGE	1	0		

LES RAISONS POUR LESQUELLES, LA CGT NE PEUT ACCEPTER CETTE MÉTHODE

-Les femmes sont comparées à l'ensemble de la population hommes + femmes et non aux hommes ce qui fait baisser le salaire moyen de référence.

-La méthode tient compte principalement du mérite alors que les femmes sont discriminées dans leur notation.

-La correspondance entre note qualitative et note quantitative s'est faite de façon arbitraire.

-La correspondance « Not Applicable=0 », discrimine les femmes en congé maternité qui n'ont pas été notées.

-La comparaison salaire au profil référent n'a pas été appliquée de la même manière (Seuil 0% pour ST entre -2% et -5% pour STE)

-L'analyse individuelle faite par la DRH est totalement opaque. La DRH ne veut pas communiquer sur les critères qu'elle a choisis unilatéralement.

-La méthode dans sa globalité n'a pas fait l'objet d'un avenant à l'accord Egalité F/H.

Par ailleurs :

-Seules les cadres ont bénéficié de ces corrections de salaire. Les OATAM attendent encore ! La direction vient d'annoncer que cela se fera dans l'année. La CGT revendique que les salaires soient corrigés rétroactivement.

-La direction dit corriger les salaires, mais pour le préjudice, elle ne prévoit rien. Interpellée par la CGT sur ce sujet, la direction nous a répondu que cela se réglait en justice. Et si les 160 femmes allaient en justice ? Et si toutes les femmes demandaient une analyse sérieuse de leur situation ?

Dans le groupe de travail sur les écarts de rémunération, les remarques constantes de la CGT n'ont nullement été prises en compte par la direction, sous prétexte que les autres syndicats ne nous appuyaient pas.

En mai 2011, l'ex CE commun de ST/ST Grenoble (majorité CGT) a voté à l'unanimité, une expertise libre faite par une statisticienne, maitresse de conférence.

Le but de l'expertise était d'évaluer la méthode mise en place par la direction, sur la base des documents qui avaient été communiqués aux élus.

Le rapport vient d'être rendu et les conclusions confortent la position de la CGT.

Sur le mérite, la probabilité d'observer la répartition des notes hommes/femmes hors discrimination est infinitésimale.

Sur la méthode elle-même, si le brainstorming initial sur les critères pouvant influencer sur la rémunération est correcte, le choix des critères pertinents et la méthode final sont des non-sens statistiques :

- Choix de critères arbitraire sans réelle recouplement avec la réalité.
- Transformation de variable qualitative, e.g. Outsanding, Very Good ... en variable quantitative, e.g 7,5 ... totalement arbitraire.
- Méthode final de détection qui utilise un modèle non validé par les données réelles des salariés.

Sans présager des résultats, dans sa conclusion, la statisticienne invite la direction à utiliser des méthodes statistiques éprouvées et de les appliquer avec rigueur et sérieux.

La direction nous présente en ce moment le rapport de situation comparée femmes/hommes ainsi que le bilan social. Le constat c'est que la situation des femmes n'a pas évoluée.

Catégories Professionnelles	Sexe	Effectifs 2011	Ancienneté moyenne 2011	Rémunération moyenne 2010	Ecart F/H 2010	Rémunération moyenne 2011	Ecart F/H 2011
Techniciens	F	553	15ans 1mois	****	-8.51%	****	-8.64%
	H	1667	11ans 10mois	****		****	
Agents et Opérateurs	F	1377	12ans 6mois	****	-7.48%	****	-7.25%
	H	1338	9ans 2mois	****		****	
Ingénieurs et Cadres	F	1030	13ans 5mois	****	-17.64%	****	-17.63%
	H	3667	13ans 6mois	****		****	

Tableau fait à partir du rapport de Situation Comparée 2012 STMicroelectronics France

Pour les techniciens, agents et opérateurs, aucune correction n'a été faite par la RH et les écarts de salaires persistent. Les femmes sont toujours moins payées en moyenne avec une ancienneté supérieure à celle des hommes.

Pour les I&C, la RH a utilisé sa méthode et es écarts persistent. Cherchez l'erreur! Les femmes sont toujours moins payées en moyenne avec une ancienneté égale à celle des hommes.

Les mesures prises par la direction ne concernent pour l'instant que les salaires. Discrimination à l'embauche, discrimination dans les évolutions de carrière... tout est encore à faire !

Dixit la direction : si les femmes n'évoluent pas, c'est parce qu'elles ont choisi leur vie de famille plutôt que leur vie professionnelle et/ou c'est parce qu'elles ont choisi la mauvaise filière... En d'autres mots : elles sont responsables !

Quand la direction va enfin faire quelque chose pour rattraper les inégalités ??

Si la direction manque d'idées, à la CGT, on a plein de propositions :

- Titularisation de tous les contrats précaires.
- Discrimination positive à l'embauche.
- Politique volontariste pour féminiser les métiers qui ne le sont pas.
- Rattrapage sans conditions des salaires.
- Quotas de promotion pour que les femmes évoluent enfin aussi rapidement que les hommes.



On peut déjà commencer par ça !