



## EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

Négociation Ni SERIEUSE,  
Ni LOYALE !

Recul des ACQUIS !

**La loi fait obligation aux entreprises d'engager des négociations portant sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.**

A ST, un accord avait été signé en 2006 par toutes les organisations syndicales (suivi d'un avenant n°1 en 2008 ; n°2 en 2009). Cet accord avait pour but «de corriger durablement les inégalités constatées... L'accord se propose de faire sauter le plafond de verre et de permettre aux femmes de bénéficier de parcours professionnels sans discrimination».

**Au 31 Dec 2010, selon la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'objectif était de supprimer à cette date les écarts entre les femmes et les hommes.**

A la vue de cette échéance, la direction avait mis en place un calendrier de négociations sur le sujet de l'égalité professionnelle F/H et un projet d'avenant n°3 qui remplacerait l'accord et avenants précédents. Mercredi 24/11 a lieu la troisième réunion de cette négociation.

**La réforme des retraites étant passée par là, lors de la négociation du 9 Nov 2010, la direction nous a bien rappelé, de façon sarcastique, que la date du 31 Dec 2010 avait été reportée au 1<sup>er</sup> Dec 2012...**

Cette « avancée sociale » dixit le gouvernement, arrive à point nommé pour la direction de ST, puisque depuis 2006 elle n'a pris qu'une seule mesure générale (cf 2008, mesure exceptionnelle de 0.1% en masse (0.39% pour les femmes) pour l'équité salariale entre les femmes et les hommes).

**Voir notre affiche « L'inégalité femmes/hommes à ST&STE, quelques chiffres ».**

**Donc, rien n'a été réellement fait depuis 2008. Avec ce nouvel avenant, il semblerait qu'au lieu d'aller de l'avant on ne cesse de reculer :**

**1/ La direction ne reconnaît plus qu'il puisse exister de la discrimination par le genre :**  
**« Tout(e) salarié(e) s'estimant victime de discrimination pourra s'adresser à une personne de la Direction des Ressources Humaines de son site afin de mener une analyse de sa situation. » est remplacée** dans le nouvel avenant **par « Tout(e) salarié(e) estimant être défavorisé(e) ou souhaitant s'assurer de son positionnement salarial pourra s'adresser à une personne de la Direction des Ressources Humaines de son site afin de mener une analyse de sa situation. »**

**2/ Dans l'avenant qui nous est proposé, les salariés F/H en congé parental (1 à 3 ans ) ne bénéficieront plus chaque année de la moyenne des augmentations au minimum hors promotion.**

**3/Au retour de congé maternité ou d'adoption, la salariée ne sera plus assurée de retrouver son poste d'origine ainsi que son équipe.**

**4/ Pour le remplacement du congé maternité ou d'adoption, la direction avait dans un premier temps enlevé, dans son nouveau projet, son**

caractère « systématique », inscrit dans l'accord actuel.. Suite à nos protestations, elle l'a remis, mais en précisant que celui-ci pourrait se faire sur un poste différent, ce qui reporte la charge de travail sur les collègues.

Par ailleurs, les périodes de recouvrement seront effectuées « si possible » alors que cela devrait être obligatoire.

**5/ Equilibre vie professionnelle et personnelle vu par la direction :** (projet accord)

*« Des études démontrent que le frein aux carrières des femmes est en partie dû à la conception sociétale de la répartition des tâches dans la sphère familiale. Cependant, l'Entreprise n'a le pouvoir d'agir que sur la sphère professionnelle. Elle peut néanmoins, ce faisant, provoquer des changements indirects. »*

Tout d'abord, nous aimerions bien savoir quelles études ont été utilisées. Ensuite, il nous semble que cette phrase ne fait que **renforcer les stéréotypes et préjugés** auxquels sont confrontées les femmes : si ce n'est pas de la discrimination...

Dans la même lignée : *« L'Entreprise souhaite tenir compte, dans un souci d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, de périodes données, telles que le congé parental par exemple, en offrant, lorsque cela est compatible avec le temps de travail et la mission, l'aménagement, à durée déterminée, de l'organisation du travail. »*

Pourquoi cela ne serait-il pas toujours compatible ? **Cela n'est pas dans l'esprit d'une entreprise volontariste sur le sujet : pas de réorganisation possible pour faciliter l'équilibre vie professionnelle et vie privée mais plutôt une grande porte ouverte aux refus de temps partiels.**

**6/ Outils de mise en œuvre et plans d'actions :** de façon unilatérale, la direction a décidé de mener « une étude sur les critères influant sur la rémunération » : **étude menée par un contrat de professionnalisation sur la population cadre Job Grade 17** (315 hommes pour 30 femmes) pour l'année 2010-2011. Que devons nous attendre d'un tel échantillonnage ? Selon la direction, cette étude doit servir à dégager des critères pertinents pour toutes les autres catégories socioprofessionnelles.

**Pourquoi la direction refuse-t-elle de faire appel à des experts indépendants afin d'évaluer la situation de toutes les femmes chez ST/STE ?**

**Pourquoi la direction ne fait-elle plus référence dans le nouvel avenant, aux indicateurs obligatoires pour les entreprises de 300 salariés et plus (Article D.2323-12 du Code du travail) ?** D'ailleurs, même aujourd'hui dans le rapport de situation comparée (RSC), pourquoi la direction omet l'indicateur « durée moyenne entre deux promotions » alors que c'est une demande récurrente ?

**Cet avenant dans sa rédaction actuelle est non seulement un recul par rapport à l'accord actuel mais en plus, il ne donne pas de pistes concrètes de travail sur le sujet de l'égalité professionnelle F/H. La direction paraît loin de vouloir modifier les préjugés à l'égard de la Femme. La direction montre un « déni » de la situation de la femme discriminée dans le cadre professionnel.**

### Quelques unes de nos revendications CGT :

-Expertise indépendante évaluant la situation des femmes chez ST/STE

-Mise en place de mesure de rattrapage global suite aux écarts de rémunération constatés dans le rapport de situation comparée (rapport incluant au moins tous les indicateurs obligatoires)

-Mise en place d'une méthode de comparaison au cas par cas (type panel de comparant)

-Congé maternité ou d'adoption et congé paternité :

- Allonger la durée légale des congés familiaux en les rémunérant comme si c'était du travail effectif (8 semaines pour les femmes, 2 semaines pour les hommes)

-Congé parental (F/H):

- Ancienneté acquise à 100% pendant toute la durée du congé parental
- Indemnisation des salariés en congé parental à temps plein (40% du salaire net)
- Améliorer les droits à retraite complémentaire pour congé parental (100% des droits à retraite)

-Grossesse :

- Salle blanche : proposer un aménagement de poste hors salle blanche (principe de précaution de la santé des futures mamans et des futurs bébés car environnement de travail inadapté – posture debout sur de longues périodes, port de charges, risque de contact produits chimiques, gaz et RF) dès le 3<sup>ème</sup> mois de grossesse au lieu de contraindre les futures

mamans à être arrêtées bien avant la date du congé pathologique.

-Temps partiel (F/H):

- Formalisation des demandes de temps partiel
  - Publication aux salariés des différents modèles horaires existants dans l'entreprise
  - Améliorer les droits à retraite du régime général et complémentaire pour temps partiel (100% des droits à retraite)
- Absence pour enfant malade (F/H):
- 3 jours ouvrés par enfant rémunérés à 100%
  - 5 jours supplémentaires d'absence rémunérés à 100% en cas d'hospitalisation
  - L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans

-Reconnaissance des différents modèles familiaux : en considérant tous les modèles familiaux, permettant aux salariés pacés ou vivant en concubinage de bénéficier des mêmes droits et avantages que les salariés mariés

**En complément, lisez sur notre site Internet <http://cgt-st.org> et sur les panneaux notre première analyse**

**« L'inégalité femmes/hommes à ST&STE, quelques chiffres ».**

**SYNDIQUEZ-VOUS !**