03/02/2011
ST/STE FRANCE

ACCORD EGALITE FEMMES / HOMMES

Encore beaucoup trop flou !

La CGT propose des modifications

Fin 2010, 4 réunions de négociation entre la direction et les organisations syndicales ont eu lieu sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
3 réunions se sont passées sans que la direction ne reprenne une seule des revendications des organisations syndicales. Surtout, le projet d'accord qu'elle proposait était clairement un recul des acquis par rapport à celui en cours. La CGT a alerté par tracts les salariés. Et aucun syndicat n'a voulu signer ce très mauvais texte.

La direction a donc convoqué une 4ème réunion de négociation où elle a enfin fait un pas. Elle admet – timidement ! ***« certaines différences de salaire et classification »,*** prévoit un ***« budget spécifique en 2011 et 2012*** », accepte que chaque organisation syndicale « signataire » puisse participer à un groupe de travail en vue ***« de définir l'analyse des facteurs différenciant l'évolution des carrières entre hommes et femmes dans la société, et la méthode de correction des écarts de rémunération et classification »,*** alors qu'elle prévoyait de le faire de façon unilatérale.
Des progrès donc, mais insuffisants au regard de l'énorme écart des salaires et carrières entre hommes et femmes. Pour mémoire, les opératrices et techniciennes-administratives mettent en moyenne 3 ans et demi de plus pour atteindre le même niveau de salaire que leurs collègues hommes. Quant aux Ingénieures et cadres, elles gagnent 340€ de moins que les hommes à ST, et 600€ de moins à STE (salaire médian ; plus de détails dans notre site internet **http:/cgt-st.org/)**
Le projet d'accord est beaucoup trop flou, et certaines dispositions ne conviennent pas. Aussi la CGT a-t-elle fait de nouvelles propositions de modification du texte, présentées au Comité Central d'Entreprise du 19/1 ; le débat se poursuivra le 15/2/2011.

QUELQUES PROPOSITIONS CGT

1. Méthode de correction des écarts

Rappelons qu'il s'agit de définir dans un groupe de travail la méthode de comparaison des situations professionnelles des femmes vis-à-vis de celles des hommes. Et de la définition de cette méthode, appelée « méthode comparants », dépendra le rattrapage de rémunération et de classification auquel pourront prétendre les femmes discriminées.
Nous proposons la rédaction suivante (en « gras », ajout CGT proposé)

> « Le Groupe de travail comparants…sera mis en place dès le premier trimestre 2011 en vue de définir l**es critères d'analyse de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la société, la méthode de comparaison de ces critères** et la méthode de correction des écarts de rémunération et de classification.
> **Les résultats du travail de ce Groupe devront faire l'unanimité des organisations syndicales signataires.**
> **Les résultats du travail de ce Groupe seront intégrés à l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sous forme d'un avenant.**
> Les résultats du travail de ce Groupe seront présentés à la commission de suivi en fin du premier semestre 2011**, et seront présentés à l'ensemble du personnel**. »

Commentaire CGT: Nous avions proposé que la « méthode comparants » soit définie avant signature de l'accord. La direction a refusé. Pour éviter de signer un « chèque en blanc » nous demandons donc que la méthode soit validée unanimement par tous les syndicats. Lors du CCE du 19 janvier, la direction a rejeté notre requête, sous le motif qu'il était impossible que tout le monde puisse tomber d'accord. Cette réponse ne nous rassure pas.

La CGT ne peut pas accepter une méthode comparants qui minimiserait les efforts – financiers et d'organisation du travail - à faire pour SUPPRIMER les écarts constatés de rémunération et de classification.

Le projet d'accord prévoit qu'une femme puisse demander un examen de sa situation personnelle si elle s'estime discriminée. C'est bien. **Mais des mesures collectives seront nécessaires.** Exemples : s'il se confirme qu'au bout d'une certaine ancienneté certaines catégories de femmes prennent du retard, nous sommes pour rehausser en bloc leurs salaires. Si certains métiers plus féminins sont dévalorisés, il faudra les redresser. Etc.

2. **Le remplacement des congés maternité (en gras ajout proposé par la CGT)**

> « Le principe du remplacement systématique **(intérimaire, CDD)** des salariés en congé maternité ou congé adoption, ~~y compris par glissement de poste,~~ **dans son équipe stricto-sensu** ,est réaffirmé, en aménageant ~~si possible~~ une période de recouvrement **(début du congé – 2 semaines, fin du congé + 2 semaines)**. »

Commentaire CGT: « glissement de poste » signifie que la personne embauchée en remplacement de celle partie en congé maternité n'est pas systématiquement affectée dans l'équipe concernée.
Pourtant, dans l'accord, la direction et les organisations syndicales s'accordent sur le fait que « L'égalité entre les femmes et les hommes relève d'une problématique culturelle » mais que « les changements de mentalité peuvent toutefois être accélérés par des politiques sociales qui les soutiennent » et que « Les employeurs ont une part de responsabilité dans l'accompagnement de ces changements de mentalité. »
La CGT souligne que la mise en place d'un remplacement de congé maternité ou adoption par glissement de poste, hors de l'équipe concernée, ne changera nullement les mentalités mais qu'au contraire, elle ne fera que les renforcer: qu'une personne parte en congé maternité ou adoption devrait avoir peu d'effets sur les collègues et non pas représenter une surcharge de travail qui ne peut qu'être mal vécue et qui aura pour conséquence une stigmatisation de la personne en congé. D'où la proposition CGT.

3. **Aménagement du temps de travail :**

> « La Direction accepte le principe de la pratique d'aménagement du temps de travail sur des périodes déterminées prévues et anticipées (ex : vacances scolaires) et pour faire face à des problèmes matériels d'organisation de garde d'enfants, des problèmes de garde alternée temporaire dans l'attente d'une décision de justice, des problèmes de baisse soudaine de revenus familiaux, des problèmes de garde d'enfant malade.
>
> Les modalités d'aménagement, préalablement validées par le management, pour prendre la forme :
>
> - d'une multiplication des plages horaires pour ~~l'équipe jour~~ **toutes les équipes**; »

Commentaire CGT: En réunion de négociation, la direction nous a clairement dit qu'elle ne veut pas favoriser le temps partiel (hors congé parental puisque dans ce cas, travailler à temps partiel est un droit). Mais, elle accepte finalement le temps partiel dans le cas exclusif de problèmes familiaux limités dans le temps. Sauf que dans l'accord, cet aménagement du temps de travail dans le cas de problèmes familiaux est réservé qu'à l'équipe jour ! Or, les équipes postées font face aux mêmes contraintes familiales que l'équipe jour. Pour quelles raisons objectives la direction écarte-t-elle les équipes postées de sa proposition ? Ce serait, pour la CGT, discriminatoire.

L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Enjeu de Justice Sociale
Enjeu Economique
Enjeu Sociétal