

Quelle place pour les femmes à ST ?

2006-2016 : des avancées quasi nulles

Cela fait 10 ans que ST est couvert par un accord égalité professionnelle. Dans le premier accord, la direction promettait plein de choses, mais ne s'engageait sur rien. Il devait y avoir un groupe de travail pour :

- ☛ Réduire les inégalités de salaires. Or cela a abouti à une méthode de comparaison défavorable aux femmes, alors qu'il existe des outils reconnus par les tribunaux,
- ☛ Faire sauter les parois et plafonds de verre. Ce sujet n'a pas été traité, la direction invoquant 2 raisons : il n'y a pas de problème d'évolution de carrières des femmes à STM et le calendrier social de l'entreprise est trop chargé pour faire « encore » des réunions sur le sujet.

#Viedemère

Une campagne menée par l'UGICT-CGT pour mettre en lumière les discriminations faites aux femmes dans les entreprises

<http://vdmere.fr/> ou #viedemère

En résumé, nous avons obtenu :

- ☛ Des revalorisations de salaires insuffisantes pour quelques-unes d'entre nous il y a quelques années,
- ☛ Le remplacement qui devrait être systématique des salarié-e-s en congés maternité ou d'adoption 2016 : propositions pour un nouvel accord

Bozzobaromètre de la place des femmes

Allez sur la page BeST relatant les visites de Bozotti sur les sites français

1. Photo prise à Grenoble : Il y aurait une femme dans l'assistance. Saurez-vous la trouver ?
2. Photo prise à Crolles : il y a une femme dans l'assistance : Cherchez bien...
3. Photo prise à Rousset : le comble de la mixité : trois femmes au premier plan. Mais pour combien d'hommes ??
4. Photo prise à Agrate : il y aurait une femme dans l'assistance... Par contre, l'uniforme est de rigueur.

Conclusion, si vous n'êtes pas un homme blanc, dans la cinquantaine, en costume ou habillé d'une chemise claire et d'un pantalon sombre à pli : ça ne va pas être facile pour vous !

2016 : propositions pour un nouvel accord

Vu ce qui a été fait ces 10 dernières années, les luttes pour l'égalité professionnelle ont de beaux jours devant elles ! Voici quelques propositions qui pourraient figurer dans le nouvel accord pour avancer vers l'égalité.

- ☛ **Des taux d'embauches** femmes-hommes proches de la parité, en diversifiant les profils d'embauches
- ☛ **Une expertise externe** sur l'état réel des inégalités entre les hommes et les femmes à STM. Cela permettrait d'avoir des données dignes de confiance (contrairement à celles présentées par la direction) et d'avoir un état des lieux pour fixer de réels objectifs.
- ☛ La mise en place de **formations qui permettraient de réelles passerelles** entre les métiers très féminins et les métiers très masculins, avec une **prise en charge des frais de gardes d'enfants** lors des formations et des déplacements professionnels
- ☛ Une notation des personnes à temps partiels en adéquation avec leur temps de travail avec des objectifs adaptés (notations, augmentations, doivent être similaires

à celles des personnes à temps plein).

☛ **La fin du « panel de comparants »** et son remplacement par une **méthode reconnue des tribunaux** et qui tient compte de **l'évolution de carrière**. Des études externes annuelles pour vérifier que les politiques mises en place sont efficaces dans le temps et que les objectifs fixés soient tenus.

☛ **Prendre en compte la parentalité, pour les femmes autant que pour les hommes :**

- ✓ propositions de **formations systématiques** au retour des congés maternité et parentaux, et reprise de l'ancien poste ou équivalent,
- ✓ **augmentation du nombre de jours « enfants malades »** en proportion du nombre d'enfants (avec une limite d'âge des enfants inférieurs à 15 ans),

- ✓ fin des réunions à 17 h 30 pour tout le monde, droit à la déconnexion pour tous,
- ✓ aménagement spécifique du temps de travail pour les femmes enceintes, les femmes qui allaitent, des hommes et les femmes en cours de PMA ou lors du suivi de grossesses,
- ✓ changement d'équipes et passage à temps partiel pour les salarié-e-s qui le souhaitent (congé parental ou hors congé parental) avec embauches compensatoires pour ne pas pénaliser les équipes
- ✓ Participation de l'entreprise aux frais de garde d'enfant pour les salarié-e-s en horaires postés (Chèque Emploi Service Universel préfinancé)

- ☛ La commission égalité de suivi de l'accord (composée des OS et direction) doit traiter les écarts de rémunération, les retards d'évolution chez les femmes. Ses préconisations doivent être reprises et mises en œuvre.



Négociations : votre avis compte

Pour faire avancer nos revendications, nous avons besoin d'un débat collectif. **La CGT vous propose de participer à un sondage (papier ou en ligne) pour avoir votre avis avant la négociation du prochain accord** (deux réunions sont déjà fixées par la direction les mardi 25 octobre et 15 novembre). Merci de prendre quelques minutes pour y répondre.



Que faire pour aller plus loin ?

Répondre à un sondage, c'est bien mais il y a plein de pistes pour aller plus loin et faire comprendre à la direction que nous voulons l'égalité maintenant, pas pour nos arrière-petites-filles. Par exemple :

- ☛ Contacter les RH pour demander un entretien sur son évolution de carrière.
- ☛ Quitter collectivement le site le vendredi après-midi : puisque les femmes sont payées en moyenne 12% de moins que les hommes, elles doivent travailler 12% de moins ! soit plus d'une demi-journée par semaine.
- ☛ Créer un groupe de discussion entre femmes pour partager toutes les expériences liées à la condition des femmes dans l'entreprise.
- ☛ Tenir des assemblées les jours de négociations pour appuyer nos revendications.
- ☛ Se syndiquer pour augmenter le poids des revendications du syndicat
- ☛ Ne rien laisser passer du sexisme ordinaire (mauvaises blagues, petites réflexions, remarques vestimentaires... bref toute remarque qui ne pourrait pas être inversée au masculin...)
- ☛ Se mettre en grève lors des NAO pour obtenir un budget spécifique permettant de rattraper les inégalités
- ☛ Aller aux prud'hommes pour obtenir un rattrapage de salaire et/ou de carrière

SONDAGE : sur google (stmicroelectronics.cgt)
ou <http://stmicro.reference-syndicale.fr/>

REUNION de DISCUSSIONS entre FEMMES : le jeudi 20 octobre à 12 h 30
dans les locaux syndicaux (RDC du Bât K, au fond du couloir après les salles de formation)