

# L'accord proposé par la direction valait-il une signature ?

D'après la CFE-CGC, cet accord contenait des points essentiels dans la progression de l'égalité professionnelle. Regardons ensemble ce qu'il en est. l'accord se présentait en 3 parties : les enjeux en termes de mixité, la politique sociale de mixité et la mise en place des outils de diagnostic et de mesure.

## Les enjeux en termes de mixité

Cette courte partie fait un bilan des effectifs dans l'entreprise (par catégories, coefficients et métiers). Elle fait l'impasse sur les opératrices (30 % des femmes à ST...) et pointe les secteurs où les femmes sont les moins présentes. Finalement, la direction circonscrit ses efforts sur les techniciennes (tous coefficients) et les ingénieures et cadres (JG15 est plus) sur trois groupes métiers. L'objectif est d'augmenter la part des femmes dans ces groupes de 1% sur 4 ans. Dans certaines catégories comme les techniciens, l'atteinte de cet objectif ne permettrait même pas de retrouver les chiffres d'il y a une dizaine d'années.

## La politique sociale de mixité

Cette partie commence par de la com (faire de la sensibilisation, nommer un correspondant RSE sur le site, proposer des formations à un public ciblé, assurer la parité dans les actions de promotion de ST, dans la communication...),

Puis des points légaux sont abordés sur les agissements sexistes au travail, mais rien de plus que le minimum attendu : liste des personnes à contacter, processus... Aucun engagement de la direction à part prendre acte des éléments qui peuvent lui être remontés.



Plusieurs articles ensuite sur les processus de recrutement et de mobilité avec encore de la communication comme des partenariats avec des associations (nous y reviendrons...), des pages internet, un guide de rédaction des offres d'emploi...

Des objectifs d'embauches identiques ou revus à la baisse par rapport aux accords précédents car certains objectifs n'ont pu être atteints...

Concernant les changements de catégorie, les objectifs sont d'atteindre un pourcentage de femmes équivalents à la catégorie de départ (par exemple pour le passage technicien.nes., l'objectif est de 50 % de femmes, car il y a 50 % de femmes dans la catégorie opératrices.) Mais ce n'est qu'un objectif et non une obligation... Et s'il n'est pas atteint, la direction trouvera bien une excuse.

Pour atteindre ces objectifs, beaucoup de blabla sans solution concrète où il est question de "favoriser", "proposer".

## Il y a quelques engagements "forts" :

- Chaque femme notée "outstanding" aura droit à un entretien de carrière avec la RH.
- Les femmes suivant une formation diplômante validée par ST auront une augmentation moyenne et leur notation sera neutralisée durant cette période. Sous entendu qu'actuellement, les personnes engagées dans une school peuvent avoir une note pourrie ou ne pas être augmentées... Ça laisse songeur...
- Les promotions validées en amont d'un congé maternité/adoption seront appliquées à leur retour. Incroyable...

Bref, lorsqu'on lit ces mesures, la première chose qui vient, c'est juste qu'elles sont normales et n'ont rien de révolutionnaires. L'idée même de s'engager sur une school et de se reconvertir sans un minimum de garantie sur l'évolution de salaire paraît bizarre.



### Concernant la conciliation vie personnelle / vie professionnelle

La partie sur les horaires de réunions et de formation ne liste que des recommandations. Aux managers de les prendre en compte... ou pas.

Et la partie sur les départs et retour de congés maternités, paternité... reprend les accords précédents pour décrire un processus, sans aucune garantie qu'il soit appliqué en pratique par les managers. Elle n'apporte pas plus de garanties que le droit en termes de retour au poste, d'augmentation...

### Les outils de diagnostic et de mesure ; ils sont trois :

- Le rapport de situations comparées femmes/hommes permet de suivre l'évolution de l'égalité professionnelle. Ce document décrit par le droit est le même depuis 2006, à quelques indicateurs près.
- Le Profil référent que ST utilise depuis déjà plusieurs années. Il mérite à lui tout seul un article... Nous y reviendrons.
- L'Outil de Priorisation et d'Analyse des Situations Individuelles ou OPASI. Ce nouveau venu était en gestation depuis déjà plusieurs années dans des groupes de travail entre la direction et les syndicats signataires des précédents accords. Il part avec les mêmes travers que le Profil référent et mérite lui aussi un article plus détaillé.

De façon générale, ST s'obstine à bidouiller des pseudo outils RH en inversant complètement l'utilisation d'outils statistiques. La logique mathématique voudrait que la masse de données détenue par la direction soit analysée pour en définir les paramètres indépendants et les modèles de répartitions de données et que cette analyse aboutisse à des modélisations mathématiques statistiques.

Mais le choix de la direction est tout autre. Elle pose la base de ce que doit être la répartition des données (ici, une gaussienne, sûrement parce que c'est joli et bien symétrique), en déduit des valeurs sans vérifier que ces valeurs ont une quelconque réalité puis bidouille un calcul en réglant les boutons pour qu'il y ait des résultats mais pas trop (faudrait pas que la RH ait trop de dossiers à traiter ou que ça coûte trop cher...).



Bref, après l'apprenti sorcier, ST invente l'apprenti mathématicien.

Nous avons beau lire et relire cet accord, nous ne voyons toujours pas ce qui peut susciter autant d'enthousiasme .

La plupart des éléments reposent sur le droit, et les maigres objectifs de ST n'ont rien de contraignants. Il est même très possible que certains objectifs soient atteints "naturellement" sur les 4 années en fonction des départs et arrivées dans ST...

Et si tu veux te secouer la pulpe :

<https://www.binge.audio/podcast/les-couilles-sur-la-table/des-ordis-des-souris-et-des-hommes>