

Combat de 11 femmes pour gagner l'égalité professionnelle Femmes / Hommes à ST

Le 16 juin 2021

Nous sommes 11 **femmes salariées de ST opératrices, techniciennes et ingénieures** (sites de Grenoble et Crolles) à avoir réclamé à compter de l'année 2013, par le biais des instances représentatives du personnel (réunions délégués du personnel, Comité d'établissement et Commission égalité du CE) notre panel (composé d'éléments de salaire et d'évolution de carrière) pour pouvoir nous comparer à nos homologues hommes car nous pensions être discriminées de façon systémique en raison de notre genre et de l'état de grossesse au sein des entités du groupe STMICROELECTRONICS.

Face à la mauvaise foi et au mépris de ST, nous avons dû saisir l'inspection du travail et engager chacune une procédure judiciaire devant le Conseil des Prud'hommes de Grenoble. Nous avons entamé plusieurs procédures : devant la formation de référé, au fond en passant par une audience de départage, plusieurs procédures en appel, un pourvoi en cassation...et ce n'est pas fini !

Malgré des décisions de justice qui nous été favorables (une ordonnance de référé qui ordonnait à ST de nous communiquer nos panels de comparants en 2015, une bataille gagnée au fond reconnaissant la discrimination en 2019, plusieurs ordonnances juridictionnelles obtenues en 2020), le chemin vers la victoire est encore long et parsemé d'embûches. ST, de son côté, met tout en œuvre pour ralentir l'avancement de nos procédures juridiques jusqu'à conduire l'une d'entre nous à former un pourvoi en cassation pour lequel un arrêt favorable a été rendu le 16 mars 2021, légitimant notre droit à réclamer des panels de comparants **non anonymisés**. Espérons enfin que ST finisse par entendre raison.

D'ailleurs, pourquoi ST s'obstine-t-elle, depuis le début (2013), à refuser de nous transmettre les éléments de comparaison puisqu'elle considère qu'il n'y a pas de différence de traitement entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise !?

Pourquoi à la CGT sommes-nous tant attaché-e-s au panel de comparants ?

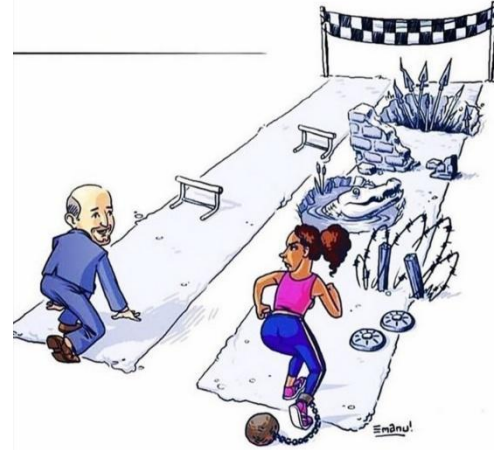
Cette méthode consiste, dans le cas d'une discrimination fondée sur le genre, à ce que les femmes puissent se comparer à des hommes embauchés dans la même entreprise et dans **les mêmes conditions qu'elles** (niveau de diplôme, même coefficient, même période). C'est comme une course de fond : on démarre tous sur la même ligne. Au bout de 5 ans, 10ans, 15ans, 20 ans, 30 ans, on regarde où on est arrivé. A ST, les femmes sont bien souvent empêchées d'accéder à la ligne d'arrivée (déroulement de carrière identique à celui des hommes). Du coup, on se pose des questions et on demande des explications, une réparation en justice puisque l'égalité salariale est inscrite dans la loi française, afin de contraindre ST à l'appliquer pour toutes. D'ailleurs cette méthode de comparaison est entérinée par la Cour de cassation et appliquées par les juges du fond depuis fort longtemps car permet de réparer dans l'intégralité le préjudice de carrière due à la discrimination.



Pourquoi le profil référent, outil ST, est-il inutile, dangereux et contribue à maintenir les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes ?

Le profil référent c'est comme le jeu de notre enfance : "1, 2,3 soleil", A un moment donné, on bloque tout et on regarde. On se compare avec un ensemble de collègues de ST au profil soi-disant de référence, c'est-à-dire au même job grade ou au même coefficient. Dans les faits une femme qui est bloquée dans son job grade ou dans son coefficient depuis 10 ans et qui a donc manifestement un problème d'évolution de carrière et aussi moins bien notée, va être comparée à un profil type (composé aussi de femmes) qui pourrait avoir 10 ans de moins d'ancienneté qu'elle. Et voilà pouf la baguette magique ! il n'y a pas de problème ! Résultat plus vous êtes bloquée dans votre carrière, plus l'outil ST vous voit proche de la perfection, là encore vous devriez être ravies de votre situation. C'est vraiment l'outil parfait pour masquer la situation et maintenir les inégalités !

D'ailleurs les chiffres sont formels : depuis 2015 l'écart de salaire moyen entre une femme et un homme I&C à ST stagne toujours autour de 900 euros, il est de l'ordre de 200€ pour les OATAM (non I&C). La carrière des femmes est beaucoup plus lente que leurs homologues hommes. Même sur le plan des accords d'entreprise, il n'y a plus rien. Nous avons refusé de cautionner des mesures largement insuffisantes lors des dernières négociations.



Sur le sujet de l'égalité femmes/hommes, on entend à ST :

C'est la faute des femmes : « elles s'occupent des enfants », « elles sont à temps partiel », « elles n'occupent pas les postes exposés », « elles refusent les promotions », « elles n'ont pas de réseau », « elles n'ont pas d'ambition », « elles ne sont pas assez nombreuses », « elles sont victimes du sexisme de la société », « Ont-elles les compétences pour occuper un poste à responsabilités ? » etc...

C'est la faute des hommes : « ils sont macho », « ils ont des stéréotypes », « ils ne laissent pas la place aux femmes », « ils sont sexistes » etc...

Et si finalement, c'était la faute de la direction de ST avec sa volonté de maintenir la masse salariale inchangée par tous moyens quitte à nier la réalité et nos droits !?

Ces procédures individuelles ont pour nous un enjeu collectif. Le but est de montrer qu'il y a une discrimination systémique des femmes au sein de ST et qu'aucune mesure n'est mise en place pour y remédier. Ce n'est pas que notre histoire, c'est la vôtre aussi !

Notre combat pour gagner l'égalité entre les femmes et les hommes est publique et nous serons ravies de le partager avec vous. N'hésitez pas à nous rejoindre pour y assister ou pour rejoindre le mouvement !

Par contre, la justice ça coûte cher, vous pouvez donc nous soutenir financièrement, si vous le souhaitez, sous forme de dons en vous adressant au syndicat CGT présent sur votre site.