

Avis CGT sur le rapport de situation comparée Femmes/hommes – Crolles 2022

Comme chaque année, nous sommes obligé.es de constater l'absence de progrès sur les questions d'égalité femmes/hommes à Crolles. La direction a mis en œuvre un plan d'action unilatéral en termes d'embauche qui n'a apporté aucune amélioration. Sur les autres sujets (rémunération, carrière, équilibre vie privée/ vi pro...), pas d'engagements, pas de résultats. Bien que le contexte reste très favorable pour STMicroelectronics et en particulier pour le site de Crolles, que les investissements se chiffrent en milliards, aucun budget conséquent n'est mis en œuvre pour rattraper les inégalités femmes/hommes.

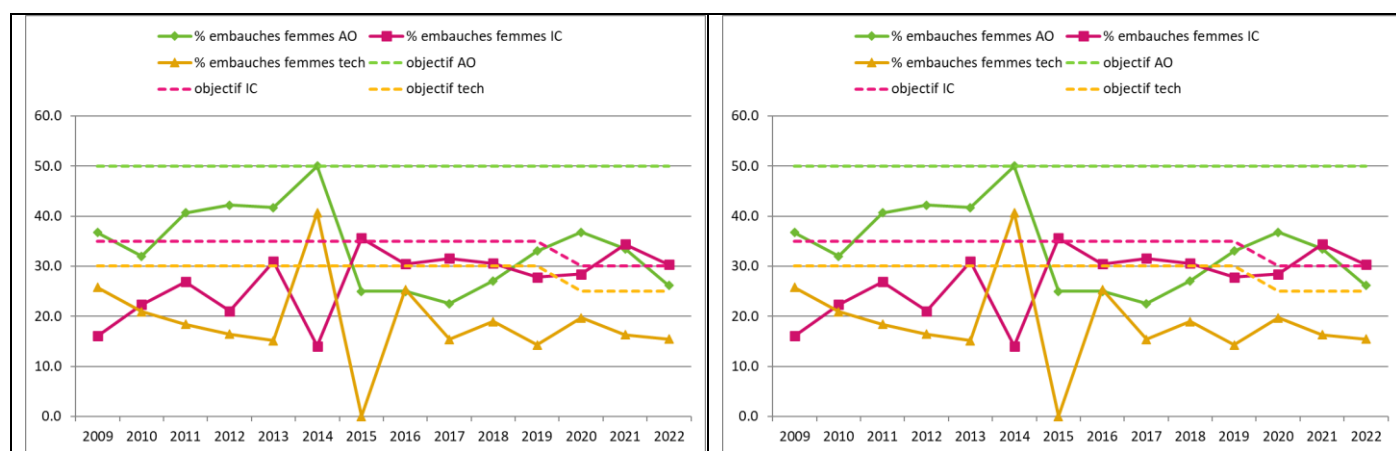
Comme chaque année, nous avons demandé des indicateurs précis pour analyser réellement la situation (données par genre et ancienneté pour les salaires et les rémunérations, éclaircissements sur les modalités de calcul des indicateurs de l'évolution de carrière, statistiques sur les CV...) et nous n'avons toujours aucune réponse...

Concernant les embauches

Malgré les recrutements sur Crolles et la mise en œuvre d'un plan d'action spécifique sur ce point, aucune amélioration n'est à constater voire au contraire.

Les embauches des OA restent très en deçà de l'objectif à 50% et surtout en baisse par rapport à l'année précédente de plus de 7 points ! Les opérations de communications ou de sensibilisations ne peuvent remplacer des actions concrètes jouant sur le vivier de recrutement. Comme nous le répétons chaque année, au niveau bac, de nombreuses filières permettraient aujourd'hui de former au poste des femmes tout à fait compétentes : agroalimentaire, chimie, etc... Nous avons demandé que les données statistiques probablement disponibles au niveau de rectorat soient partagées afin de cibler des secteurs féminisés compatible avec nos métiers.

Mêmes remarques pour les techniciennes pour lesquelles on observe une baisse d'environ 1 point par rapport à 2021. Pour les I&C, la proportion de femmes embauchées baisse également, de 4 points, à peine à l'objectif ramené à 30%. L'augmentation de l'année passée ne s'est donc pas poursuivi.



En l'absence de résultat, le plan d'action spécifique sur les embauches mis en œuvre par la direction a été purement et simplement abandonné sans que d'autres mesures soient envisagées...

En plus des axes de travail évoqués plus haut, la commission a suggéré de se pencher sur des mesures qui pourraient encourager les femmes à faire le choix de STMicroelectronics plutôt que d'autres entreprises : aides pour les gardes d'enfants, politique favorables aux temps partiels pour les personnels postés... Les annonces d'embauches pourraient également mettre davantage en avant l'ouverture de l'entreprise aux profils non directement ciblés par la micro électronique pour favoriser les candidatures de femmes venant de formations techniques plus diverses.

Par ailleurs, dans un contexte d'embauches tendu, la politique salariale et de promotion notoirement défavorable aux femmes, l'absence de mesures favorable à l'équilibre vie privée/vie pro, etc... n'encouragent pas celles-ci à postuler.

Concernant l'évolution de carrière

Nous réitérons notre demande d'avoir en plus des graphiques d'évolution de carrière, les tableaux des chiffres correspondants. Nous demandons également comme chaque année les statistiques sur l'ancienneté dans le coefficient ou le job grade en plus des vitesses d'évolution.

- Pour les OATAM

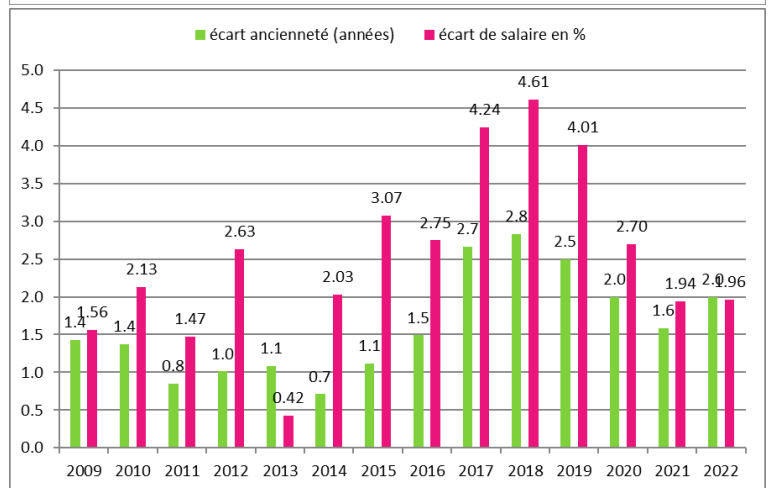
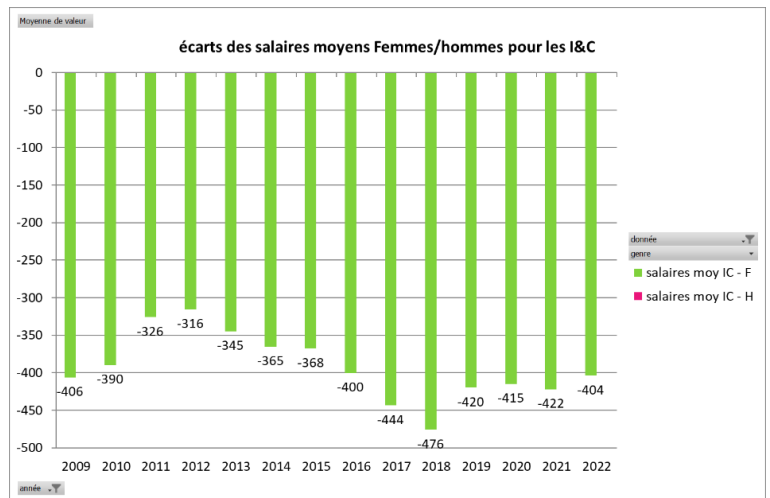
- le graphique montre toujours une évolution plus lente que celle des hommes en particuliers aux coefficients 255, 270, 305 et 335, ce retard venant se cumuler au fil de la carrière.
- Le taux de promotion des agents et opératrices est inférieur de plus de 7 points à celui de leurs collègues masculins
- Nous avons eu, comme chaque année, la discussion sur les différences d'évolution selon les filières. La maintenance reste devant le procès ou la formation or on sait que c'est une filière plutôt masculine. En plus de travailler à la féminisation de la maintenance, il est nécessaire de revaloriser et reconnaître les filières process et formation en particulier dans le contexte actuel d'intense recrutement et de ramp-up permanent.
- Pour les I&C : le taux de promotion des femmes est très légèrement supérieur à celui des hommes de 1.7 point ce qui ne peut suffire à rattraper les retards pris au cours de leur carrière notamment ceux liés à la maternité.

Les freins à l'évolution des femmes continuent d'exister. Le profil référent est parait-il utilisé plusieurs fois par an au niveau national. L'absence de progrès démontre bien l'inefficacité de cet outil auquel devrait être substitué la méthode Clerc.

Concernant les salaires

- Pour les I&C, on observe une très légère amélioration de 18€ par mois... néanmoins, l'écart de salaire stagne à plus de 400€ par mois depuis plus de 7 ans. Ce chiffre calculé sur le salaire moyen ne tient pas compte de l'ensemble des éléments de rémunération (primes diverses, part variable...). **Le bilan social montre, lui, une stagnation de l'écart de rémunération à 739€ en moyenne par mois ce qui est simplement scandaleux.**
- Pour les OATAM, l'égalité salariale entre hommes et femmes est à mettre en regard avec leurs anciennetés respectives. L'écart de près de 2 ans d'ancienneté supposerait en moyenne un écart de salaire bien supérieur au 2 points constatés. **Le bilan social vient corroborer ce constat puisque qu'il confirme la discrimination salariale envers les femmes (-184€ pour les AO et -110€ pour les techniciennes en moyenne par mois).**

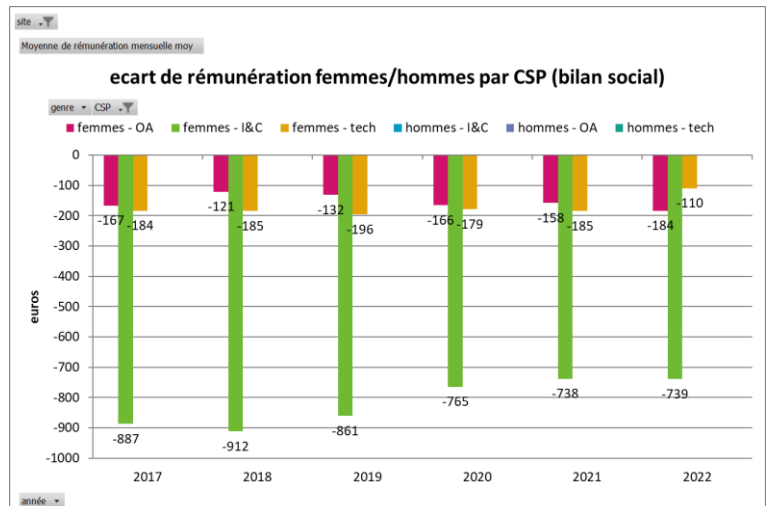
Le budget alloué au rattrapage des inégalités salariales est insuffisant et sa répartition ne fait l'objet d'aucune discussion ni de retours.



Concernant l'équilibre vie professionnelle/vie privée

La problématique des temps partiels reste inchangée :

- Pour les OATAM en salle, les temps partiels sont quasi systématiquement refusés en dehors des congés parentaux. Malgré nos demandes répétées, nous n'avons toujours aucun retour sur les demandes qui sont faites et les raisons des refus.
- Pour les I&C les temps partiels sont bien accordés mais les objectifs n'étant pas réellement revus, les salarié-e-s à temps



partiel (qui sont à 66,5% des femmes) effectuent 100% du travail mais en moins de temps (donc plus de stress) et avec un salaire lui bien partiel.

Comme chaque année, et en l'absence total de progrès sur ce sujet, nous rendons un avis défavorable sur le rapport de situation comparé 2022.