

Avis CGT sur le rapport de situation comparée Femmes/hommes – Crolles 2025

Chaque année, notre entreprise se félicite des actions menées en faveur de l'égalité femmes/hommes à Crolles. Elle s'appuie notamment sur l'Index mis en place en 2028-2019 et qui a été largement critiqué pour son inefficacité par la Cour des comptes ou le Haut Conseil à l'égalité et pas seulement par les organisations syndicales. De plus cet index n'est présenté qu'au niveau de l'UES ce qui ne permettrait de toutes les façons pas de cibler des actions spécifiques à un site de production comme celui de Crolles.

On peut espérer que la retranscription dans la loi de la directive européenne sur la transparence salariale apporte des obligations supplémentaires en termes d'égalité salariale mais dans tous les cas elle ne devrait pas être effective avant 2028. Or nous voulons l'égalité maintenant car nous attendons depuis suffisamment longtemps !

Lors des diverses réunions consacrées à cette question, nous avons demandé comme chaque année une évolution du RSCFH afin d'y intégrer des indicateurs sur l'évolution et pas seulement des constats éternellement répétés. Notamment nous avons besoin de données par genre et ancienneté pour les salaires et les rémunérations, d'éclaircissements sur les modalités de calcul des indicateurs de l'évolution de carrière, de statistiques sur les CV et les demandes de temps partiels...

De plus, cette année encore, les analyses sur l'évolution des OATAM restent quasi impossibles à cause de la rupture induite par le passage à la nouvelle convention collective.

Suite à la condamnation définitivement de l'entreprise pour discrimination de genre, nous attendons toujours que la direction s'engage dans un réel travail pour mettre en fin aux inégalités entre les femmes et les hommes. Parce que c'est la seule méthode retenue par la justice, ce travail doit se baser sur la méthode Clerc pour évaluer les écarts de salaires et de carrière. Face à cette inaction, la CGT réfléchit à engager de nouvelles actions collectives pour faire valoir les droits de toutes les femmes travaillant dans l'entreprise.

Pour ce qui est de la situation à Crolles, voici comme chaque année, quelques commentaires sur des points précis du rapport.

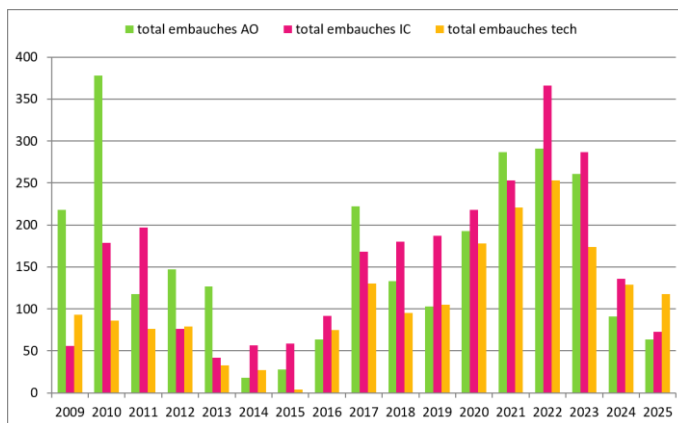
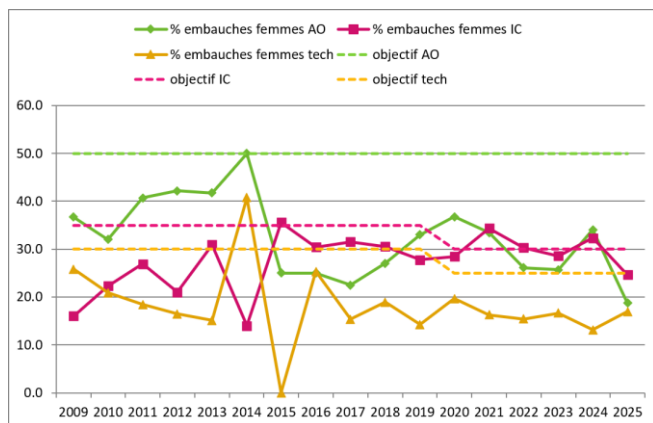
Concernant les embauches et la proportion de femmes dans les effectifs

La direction se satisfait du fait que la proportion de femmes dans les effectifs globaux soit stable alors que celle-ci reste inférieure à 30%. Les agent-es et opérateurs/trices sont la seule catégorie avec une légère progression permettant d'atteindre 41%. Pour espérer améliorer cette proportion de femmes, l'entreprise poursuit ses opérations de communication. Si elle a enfin intégré le pourcentage de femmes dans les critères de choix des écoles partenaires, les 10 événements « Elles bougent » n'ont en réalité touché que 300 élèves en France. Si STMicroelectronics ne peut être tenu responsable de la répartition genrée dans les filières scolaires, sa responsabilité sociétale devrait la conduire à faire des choix volontaristes pour cibler des secteurs féminisés compatibles avec nos métiers et cela à tous les niveaux scolaires du bac au diplôme d'ingénieur.

Les indicateurs concernant les embauches ne sont malheureusement pas très encourageants cette année. Le volume en est légèrement inférieur à celui de l'année passée. Mais au fil des années, force est de constater, que dans toutes les situations (embauches importées ou pas), les embauches de femmes restent très en deçà des objectifs qui avaient été fixés et qui ont été tout simplement abandonnés par la direction. On constate cette année une diminution inquiétante du recrutement des femmes chez les OATAM. Encore une fois le faible volume et le recentrage sur des « métiers techniques et de maintenance » n'est pas un argument recevable puisque que pour des volumes encore plus faibles en 2013 ou 2014, par exemple, la proportion de femmes recrutées étaient beaucoup plus satisfaisante.

La très légère remontée du pourcentage de techniciennes recrutées, dont se félicite la direction, permet à peine de revenir à la situation de 2023 qui était déjà assez mauvaise et reste très loin des 25%, objectif qui avait déjà été revu à la baisse en 2020.

On ne peut pas dire que les efforts de communication conduisent à des résultats substantiels. Après plus de 15 ans de cette stratégie, il serait temps d'envisager d'autres mesures !



En plus de modifier les viviers de recrutement, pour recruter significativement plus de femmes, il faut aussi leur assurer des conditions de rémunérations et de travail qui soient attractives : égalité salariale et de carrière, préoccupation de leur faciliter la vie dans un contexte où l'essentielle des charges domestiques pèsent encore spécifiquement sur elles avec des aides pour les gardes d'enfants, une politique favorable aux temps partiels pour les personnels postés, des congés enfants malades proportionnels au nombre d'enfants, etc...

Concernant les évolutions de carrière

- Pour les OATAM :
 - Le passage à la nouvelle convention collective rend quasi impossible encore une quelconque analyse sur l'évolution de carrière des OATAM. Pour ne pas rester aveugle dans cette période de transition nous avons demandé l'année passée la mise en place d'un indicateur pertinent basé sur l'ancienneté. Mais la direction se contente de constater des évolutions disparates sur la base de données sans grand sens en l'état actuel et dans tous les cas elle n'en tire aucune conclusion ni pistes d'action.
 - Cependant, comme l'année dernière, on peut déjà constater que les femmes sont en plus grande proportion en B4 que les hommes (95,39% contre 92,05%) et en moindre proportion en C5 (3,95% contre 6,82%). Elles n'étaient déjà que 3,17% en C5 contre 5,85% des hommes en 2024 : la situation n'évolue pas dans le bon sens.
 - Du côté des techniciennes, on retrouve, comme en 2024, un positionnement des femmes inférieur à celui des hommes sur près de 80% de la population (pages 11 et 12 sur RSCFH).
- Pour les I&C :
 - La direction a présenté cette année en commission un graphique inédit avec le pourcentage de femmes par job grade et l'évolution de ce pourcentage au fil des années de 2018 à 2025. Le commentaire se félicite de l'augmentation des femmes dans les JG 13, 14 et 17. Il est également noté un léger retrait de 1 point sur le JG15 tout en évaluant positivement la politique « volontariste » pour accompagner les femmes vers les JG15 et 18. La direction n'est pas à une contradiction près... De plus, comme nous le rappelons régulièrement, une augmentation de la proportion de femmes dans un JG peut tout à fait être liée au fait qu'elles y stagnent plus longtemps que les hommes. Les données présentées n'apportent aucune information sur les évolutions de carrière des femmes comparativement aux hommes. Seuls les chiffres des JG atteints en fonction des années d'ancienneté, dans l'esprit de la méthode Clerc, pourraient apporter des éléments objectifs.
 - Concernant les nouveaux coefficients de la métallurgie, comme l'année passée, les femmes sont surreprésentées dans les coefficients les plus bas et les plus significatifs en termes d'effectifs. Les écarts sont de plusieurs points en F11, F12, G14, H15, seul le G13 échappe à la règle exactement comme en 2024.

Ce constat des écarts d'évolution entre femmes et hommes, nous le faisons tous les ans et pourtant rien ne change, ni dans les outils d'analyse ni dans les actions mise en œuvre par la direction et cela malgré les critiques et les propositions portées par les organisations syndicales et en particulier la CGT. Pour rattraper les inégalités dans la progression de carrière liées notamment aux maternités mais aussi aux biais discriminatoires de management, il faudrait une politique volontariste de promotion des femmes. La constance dans le temps du refus de prise en compte de nos contributions est la preuve de la volonté de maintenir une situation de discrimination.

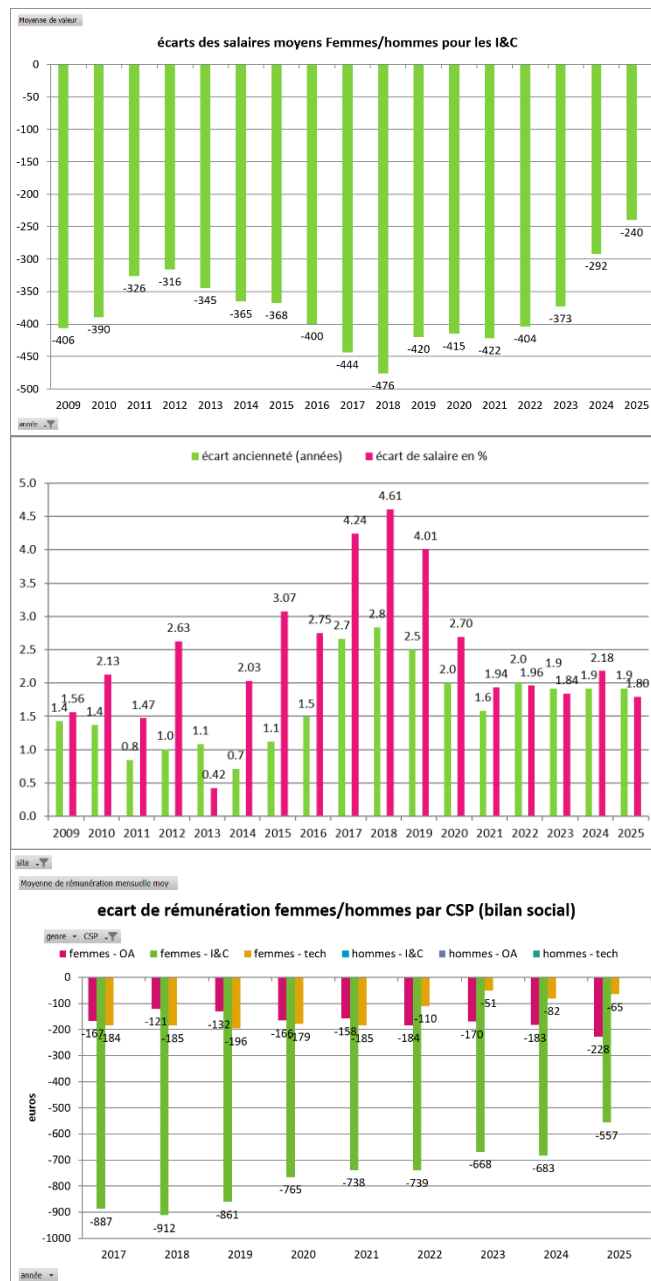
Concernant les salaires

- Pour les I&C, on observe à nouveau cette année une baisse significative des écarts de salaire moyen mais encore une fois sans qu'on ait d'explication sur les raisons de cette baisse. L'écart reste malgré tout de 240€ par mois. De plus, les données du bilan social montrent toujours un écart global de rémunération plus important bien qu'en légère diminution. Il s'élève malgré tout encore à **557 € mensuel** en défaveur des femmes.
- Pour les AO, l'écart d'ancienneté reste stable à presque 2 ans. En revanche la légère avance des femmes en termes de salaire a diminué et elle est donc loin de correspondre à ce qu'elle devrait être au vu de l'ancienneté plus importante des femmes. Le bilan social apporte par ailleurs une vision plus globale de la rémunération et montre **un écart de 228€ par mois** (en augmentation par rapport à l'année dernière) en défaveur des femmes AO et de **65€** en défaveur des techniciennes.

Depuis une dizaine d'années les écarts de rémunérations pour les I&C sont plutôt en diminution. Signalons que c'est justement il y a 10 ans que nous avons entamé la procédure judiciaire qui nous a permis d'obtenir gain de cause devant les prud'hommes fin 2024.

Cependant les fluctuations observées sur les 15 dernières années pour toutes les catégories empêchent d'être réellement confiant sur les évolutions futures. D'autant plus que la direction est incapable d'expliquer ces fluctuations ni dans un sens ni dans l'autre.

Les financements publics importants que reçoit STMicroelectronics supposeraient que cette entreprise soit exemplaire en termes de RSE. L'état devrait exiger le déploiement d'un budget significatif avec obligation de résultats pour rattraper les inégalités de salaires et de carrières que nous constatons depuis de trop nombreuses années.



Concernant l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Les négociations en cours concernant le CET nous inquiètent fortement. En effet la possibilité de cumuler des jours dans le CET grâce aux primes permet à chacun de gérer les différentes périodes de sa vie personnelle et familiale : prolongement de congés maternité ou parental en attente de solution de garde, garde des enfants en cas de maladie ou d'absence des enseignants, temps passé en famille pour les vacances, accompagnement des sorties scolaires, aide à des proches en perte d'autonomie, maladies de proches, projets personnels en dehors de l'entreprise... Cet équilibre varie au cours de la carrière professionnelle et disposer de jour dans le CET permet de faire face à ces différentes situations. Revenir sur cet acquis mettrait en difficulté de nombreux salarié-es, en particulier les parents ou les proches aidants parmi lesquelles les femmes sont en premières lignes.

La problématique des temps partiels reste inchangée d'années en années :

- Malgré nos demandes répétées, nous n'avons toujours aucun suivi sur les demandes de temps partiels des OATAM. Nous n'avons aucune visibilité sur les raisons des refus. Ce point reste un frein très important à l'intégration de femmes dans un contexte industriel technique avec des horaires difficilement compatibles avec les obligations d'une vie familiale.

- Chez les I&C, les femmes représentent toujours plus de 65% des temps partiels ce qui montre bien un équilibre vie pro/vie familiale et a un impact sur les évolutions de carrière possibles : difficile d'évoluer sur des postes à responsabilités si on a besoin de ne pas travailler le mercredi par exemple. De plus, si les temps partiels sont bien accordés, les objectifs ne sont pas réellement ajustés et les salarié-e-s à temps partiel effectuent 100% du travail en moins de temps (donc plus de stress) et avec un salaire lui, bien partiel.

Comme chaque année, nous rendons donc un avis défavorable sur le rapport de situation comparé 2025 et nous ne pouvons que constater l'absence d'évolution sur les 15 dernières années.

Crolles, le 31 août 2026