

## Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes à Thales

Rappel de la loi : ARTICLE L.122-45 Modifié par la loi n°92-1446 du 31 décembre 1992

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ces activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitudes constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre 4 du livre 2 du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice normal du droit de grève. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit ».

**L'accord Groupe de 2004** sur l'égalité professionnelle a permis de franchir une étape dans Thales. Toutefois, le temps nécessaire pour finaliser et décliner dans les entreprises et établissements cet accord montre combien ce sujet est tributaire de **facteurs de société** et des **mentalités** véhiculées depuis des siècles. On ne peut transformer en un coup de baguette magique le regard que le collectif porte sur les femmes et leur rôle ni celui que les femmes portent sur elles-mêmes. La mixité est toute jeune.

Quelques dates pour rappeler cette jeunesse : les femmes en France ont obtenu le droit de vote en 1944, les femmes n'ont plus besoin de l'accord de leur mari pour exercer une activité professionnelle depuis 1965, l'autorité

paternelle a été remplacée par l'autorité parentale en 1970, la loi sur l'avortement en 1975 a changé le rôle de mère, en 1983 la loi Roudy interdit toute discrimination professionnelle en raison du sexe... A l'échelle de l'histoire et des comportements collectifs, 60 ans est une très courte période.

L'entreprise, à l'image de la société, évolue au rythme des hommes et des femmes qui la composent.

Un accord signé ne suffit pas, nous devons être vigilants pour que la réalité évolue. Le temps partiel, par exemple, est pratiqué (choisi ?) par 15% des femmes et 1% des hommes. La charge implicite des personnes à temps partiel est souvent celle d'un temps plein.

### **SITUATION DANS THALES :**

Depuis quelques années, il existe un budget spécifique de 0,1% de la masse salariale pour corriger les écarts, les inégalités de salaires constatées entre les femmes et les hommes.

La Direction du Groupe indique que 940 femmes ont bénéficié de ce budget en 2010 et ont disposé d'une augmentation moyenne de 2,73%. Le simple critère statistique sur les effectifs français de

34114 donnerait un pourcentage de 3,6%. Le 0,1% n'est donc pas utilisé complètement.

Il nous semble que l'objectif d'égalité des salaires par classification a atteint sa limite. Pour autant les situations de discrimination n'ont pas disparu.

L'analyse dans plusieurs sociétés montre une situation très différente selon les activités et l'implantation Paris ou

Province. Cependant une constante est observée : à ancienneté égale la proportion des femmes est plus importante dans les premiers niveaux de classification que celle des hommes. Autrement dit, les hommes connaissent en moyenne une évolution de carrière plus rapide que les femmes (effet « plafond de verre »).

La CFDT préconise de travailler sur les parcours professionnels avec l'analyse des écarts d'évolution de carrière,

notamment le temps moyen de changement de niveau pour les femmes et les hommes, l'ancienneté, le diplôme, la classification, le salaire...

L'étude comparative de la « répartition de l'effectif par ancienneté » et de la « répartition de l'effectif inscrit par niveau », disponible dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle des établissements ou des sociétés, confirme cet état des lieux.

Début 2011, la DRH Groupe, sur demande notamment de la CFDT, a retenu comme thème de négociation centrale « l'évolution de carrière des femmes ». Nous attendons qu'elle nous invite à ouvrir cette négociation sur un sujet qu'elle reconnaît pertinent.

### **UTILISATION du 0,1% :**

Pour l'utilisation du budget spécifique de 0,1%, la CFDT pense qu'il est important que les commissions « égalité professionnelle » jouent un rôle moteur dans les orientations des rattrapages et dans la mise en avant de situations individuelles.

N'hésitez pas à prendre contact avec un délégué CFDT pour exposer votre situation personnelle.

La CFDT se mobilise et reste vigilante afin que ce budget ne soit pas détourné de son objet et utilisé comme palliatif à la faiblesse des mesures salariales. Les évolutions de carrière des hommes et des femmes doivent être gérées par le budget NAO. Seules les inégalités relèvent du budget spécifique.

### **A SAVOIR**

A Thales :

une femme en **congé maternité** bénéficie d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations de sa catégorie à la même date d'effet que les autres salariés (accord cadre relatif à l'égalité professionnelle).

Dans les deux mois qui précèdent le terme d'un **congé parental**, le salarié est invité à participer à un entretien avec le responsable ressources humaines afin d'évaluer les besoins éventuels de formation pour pouvoir reprendre son activité dans de bonnes perspectives professionnelles (accord cadre relatif à l'égalité professionnelle).

Sur les 11 jours légaux de **congé de paternité** lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant, l'avenant numéro 6 de la Convention Sociale Thales dispose que les 5 premiers jours ouvrés sont indemnisés totalement par l'employeur (pour TSA, il y a maintien des appointements pendant la durée légale du congé, sans condition d'ancienneté).

Les **jours pour enfant malade** commencent à être utilisés autant par les hommes que par les femmes (convention sociale Thales).

Ces textes sont sur le site internet CFDT-THALES, rubrique *vos accords*.

L'analyse du rapport « égalité professionnelle » peut également faire apparaître des situations discriminantes envers certains hommes. Ces situations sont prises en compte par la CFDT dans son combat contre toutes les formes d'inégalités : intergénérationnelles, raciales, salarié en situation de handicap, syndicales...

Le 14 septembre 2011