



Égalité Femmes/Hommes : l'art du rideau de fumée

François Suquet (F.S.), DRH France, a été interrogé par la semaine sociale Lamy sur l'égalité salariale Femmes/Hommes.

Extrait choisi :

Semaine sociale Lamy : Afin d'atteindre l'égalité salariale, vous avez mis en place un outil : le « profil référent ».
F. S. : Un accord égalité femmes/hommes doit reposer sur des fondamentaux. L'égalité salariale est le premier point de base. Depuis plus de 12 ans, nous avons mis en place différents outils. Les augmentations de rémunérations se poursuivent pendant la période de congé maternité depuis 2006. Nous avons également étendu cette mesure aux congés parentaux d'éducation en 2009.

Nous avons créé notre outil « Profil référent » que nous utilisons depuis 2011. Il permet de donner un élément de jugement sur la situation de la rémunération d'une salariée par rapport à sa population de référence, et ce afin de vérifier qu'il n'y ait pas d'écart. Cet outil transparent est à disposition des salariés et salariées qui y ont accès, par le biais de l'accord collectif. Les organisations syndicales signataires ont un rôle d'accompagnement des salariées ainsi que les responsables des ressources humaines qui ont pour rôle de les recevoir, les renseigner et de procéder à des ajustements, si nécessaire. Nous avons été amenés à corriger plus de 200 situations individuelles lors de la mise en place de notre outil en 2011, ce qui s'est traduit par des augmentations de salaire pour les personnes concernées.

Nous pouvons donc confirmer qu'à travail égal femmes et hommes ont le même salaire.

À lire François Suquet, tout va très bien dans ST, où la direction et les syndicats signataires (dont ne fait pas partie la CGT) ont mis en place un outil merveilleux : le « profil référent »!

De quoi s'agit-il ? Le "profil référent" est un mélange d'hommes et de femmes dans le même *job grade* (ou le même coefficient). Tous les métiers sont mélangés, le ou la salarié-e, pondéré-e, est comparé-e à son profil référent, lui aussi pondéré. Le coefficient fait un joyeux mélange entre les années et les notations (ancienneté dans le *job grade* + ancienneté dans ST + 3*notation /5). On aurait pu aussi bien diviser par 5 fois l'âge de François Suquet... En fait, le budget prévu est directement lié au nombre des situations que l'on veut prendre en compte. Les 207 situations corrigées sur les 11000 salariés de ST l'auraient été quelle que soit la méthode utilisée. NB: le profil n'est pas dégenré, ce qui pour un outil qui doit travailler pour l'égalité Femmes /Hommes est assez osé !

Les rapports de situations comparées et les rapports sociaux montrent année après année que le problème persiste et que la rémunération des femmes de ST est en moyenne **inférieure de 1000 euros** à celle des hommes. L'outil magique n'a rien modifié. Pire, le problème s'intensifie avec la part du variable qui augmente dans les rémunérations et qui est purement discrétionnaire.

La CGT dit : carton rouge !



Par construction, dans le "profil référent" il n'y a aucune notion de travail égal, ni de mesure d'évolution de carrière. Or les femmes ont un problème d'évolution de carrière et elles ont un ou plusieurs *job grades* de moins que les collègues masculins, à situation équivalente. Un « vrai » profil référent prendrait un ensemble de personnes de même *job grade* à un moment donné et regarderait ce que ça donne des années plus tard. Cela semble simple, non ? Visiblement trop pour la direction qui depuis des années ne nous donne pas les chiffres que nous demandons et invente une usine à gaz.

Mystère ?

Non, car c'est aussi assez simple à comprendre: ST ne veut pas corriger l'écart entre les femmes et les hommes, car cela coûterait trop d'argent. Il vaut mieux verser des dividendes. Avec l'obligation de résultat sur l'égalité introduite récemment, l'avenir risque d'être plus difficile... pour ST.



Au cours de l'année 2018, suite à notre démarche d'attaquer ST pour discrimination du genre, nous avons rencontré de nombreuses personnes avides de comprendre comment, à STMicroelectronics, on a pu en arriver là. Ci-dessous le fruit d'échanges passionnants avec l'association grenobloise Parité Science et le lien de leur enquête.

« L'association Parité Science souhaite partager avec vous une enquête réalisée au long de l'année 2018 portant sur les inégalités salariales en entreprise suite à discrimination de genre. Cette enquête nous a plongé dans une problématique qu'on aimerait obsolète, mais qui perdurera malheureusement encore probablement longtemps. Ainsi, nous avons suivi une affaire portée aux Prud'hommes par onze femmes de la société STMicroelectronics.

Alors y'a-t-il eu inégalités salariales entre les femmes et les hommes ?

Faites-vous votre idée en lisant notre enquête, sur les panneaux d'affichage ou téléchargeable

en suivant ce lien :

<http://parite-science.grenoble.cnrs.fr/spip.php?article121>

Car en parler contribuera à faire bouger les mentalités, n'hésitez pas à partager cette enquête ! »

Le contexte social et les prochaines attaques en vue !

Les lois qui se succèdent depuis plusieurs années avantagent le grand patronat au détriment des salariés. Ce furent les lois passées sous Hollande, l'ANI, les lois El Khomri etc. et maintenant sous Macron, la loi travail et plus récemment les projets d'attaques contre les retraites. C'est dans ce contexte, dans cette adversité que les salariés doivent s'organiser pour résister et c'est ce que propose notre syndicat.

Une déclinaison locale de ces attaques est la volonté de ST à vouloir nous faire accepter et signer un accord sur le travail du samedi. Il n'y aurait plus de compensation financière et 8 samedis dans l'année seraient obligatoires et 8 autres le deviendraient quasiment. Les jours seraient tout de même compensés et pourraient être pris dans une période de 3 à 6 mois définie par l'employeur. On voit bien tout l'intérêt pour ST: 20% d'heures de travail en plus dans les périodes qui l'intéressent, avant les *PG*, pendant les *bring-up* et autres coups de bourre dont nous avons l'habitude. C'est ce qui s'appelle la flexibilité. C'est révélateur de la vision très court terme de ST : on n'embauche pas, le travail du samedi permet d'économiser aux actionnaires 20% de la masse salariale, les chefs diront encore "on n'a pas le temps d'embaucher car il faudrait former les nouveaux, il faut boucler le projet, on est déjà en retard".

Pendant ce temps, le patronat fomenté une nouvelle convention collective de la métallurgie, celle dont nous dépendons, qui prendra en compte ce travail supplémentaire du samedi. Dans ce projet, les 218 jours maximum que nous devons travailler jusqu'à présent passeront à 234 jours, et là, adieu les compensations à 50% et les récupérations des samedis travaillés. Il faudra dire non, avec la CGT, au travail du samedi !

Cette nouvelle convention comporte d'autres projets scélérats contre les salariés, cf. le dernier tract handicap—convention collective et nous aurons malheureusement l'occasion d'en reparler.

La sécu au quotidien :

La sécurité sociale est connue pour son fameux trou. Il est lié à la baisse des cotisations salariales liée au chômage, aux cadeaux par le gouvernement aux entreprises et maintenant l'exigence faite aux salariés, aux retraités et aux familles qu'ils comblent ce déficit par des soins et médicaments moins remboursés et l'augmentation du reste-à-charge, la dégradation des soins médicaux, des mesures contre les retraités et les futurs retraités, contre les familles... Ce retour à l'équilibre n'est que le résultat comptable de ces attaques.

Alors que le budget a été annoncé à l'équilibre depuis ces mesures de déremboursement, le gouvernement ne revient pas en arrière en proposant une couverture sociale plus correcte mais s'en attribue l'excédent, certainement pour le distribuer aux plus riches à l'instar de la suppression de l'impôt sur la fortune et autres aides patronales totalement inefficaces pour l'emploi comme le CICE.

La sécu en chiffres :

La Sécu, créée en 1945 par Ambroise Croizat et le soutien actif de la CGT, a **4 régimes** (général, MSA, spéciaux, Outremer et nouvelle Calédonie) et un budget annuel avoisinant les **480 milliards d'euros**.

Le **régime général** - le nôtre - avec ses **340 milliards** de budget annuel et ses 60 millions de bénéficiaires a quatre branches : Maladie, Vieillesse (Retraites), Accident du travail et maladies professionnelles, Famille (APL, allocations familiales, RSA , handicap) :

- ◆ la branche Maladie a un budget de 180 milliards d'euros et 60 millions de bénéficiaires,
- ◆ la branche Vieillesse (Retraite) a un budget de 116 milliards et 13.8 millions de bénéficiaires,
- ◆ la branche Famille a un budget de 35 milliards d'euros et 12 millions de bénéficiaires,
- ◆ la branche Accident du Travail et Maladies Professionnelles a un budget de 9 milliards d'euros et 675.000 dossiers à gérer.

À noter : le budget de la branche famille était de 46 milliards en 2010. Les diverses réformes (APL et allocations familiales) l'ont ramené à 35 milliard en 2017.

- ◆ Cette branche Famille présentait un excédent budgétaire de 0,5 milliards en 2017.
- ◆ La branche Retraite était excédentaire de 1.1 milliards en 2017.
- ◆ La branche Accident du Travail était aussi excédentaire de 0,9 milliards en 2017.
- ◆ La branche Maladie était, elle, déficitaire de 4 milliards d'euros en 2017.

Ce qui représente un **déficit** de 1.5 milliards pour le **régime général** (contre 24 milliards en 2010); soit moins de **0.5 % du budget** global du régime général... Ça laisse songeur sur la réalité du « trou de la sécu » !!! Les causes consensuelles du déficit sont les dépenses de santé qui augmentent, les recettes qui descendent.

Les pistes pour le combler pourraient être :

- ◆ 4 milliards de cotisation supplémentaires si les salaires des femmes rattrapent celui des hommes,
- ◆ 20 milliards de cotisations patronales qui ne rentrent pas pour cause de non déclaration (source : la cour des comptes en 2016),

NB: les 400 millions à récupérer sur la fraude des utilisateurs sont inférieurs aux millions non distribués, de nombreuses personnes ne faisant pas valoir leurs droits par méconnaissance.

En comparaison, le PIB français est autour de 1800 milliards d'euros, le budget de l'État autour de 400 milliards d'euros. Le budget global de la **protection sociale** sont donc **du même ordre** que le **budget de l'État** : autant de milliards actuellement gérés de façon paritaire (organisations syndicales salariés et patrons) et qui échappent à la gestion privée. De quoi faire saliver nombre de grands groupes assureurs et bancaires... Suite au prochain numéro : la structure des recettes (cotisations salariales, patronales, impôts (CSG et CRDS)).

SALAIRES

Agir pour une augmentation immédiate des salaires, pensions et de la protection sociale !

Depuis des décennies, le niveau de vie des salarié-e-s, des privé-e-s d'emplois et retraité-e-s se dégrade. La préoccupation grandissante d'une majorité de la population est simplement de savoir comment boucler les fins de mois.

L'écart se creuse de plus en plus entre la majorité de la population et les plus riches (quelques centaines de personnes) pour lesquels le gouvernement a des égards sans limites (suppression de l'ISF et autres taxes), en plus des cadeaux aux grandes entreprises: baisse de cotisations sociales et crédits d'impôts (CICE, etc). La baisse des financements publics, combinée aux privatisations des services publics, accroît la fracture sociale et les inégalités entre les territoires, en laissant de plus en plus de citoyens sans services publics de proximité.

Ce contexte politique qui « tire » toujours sur les plus précaires et les plus fragilisés au profit des plus riches amène une colère grandissante.

L'absence de réponses concrètes et immédiates du gouvernement et du patronat, leur refus d'ouvrir de véritables négociations, engendrent une légitime colère dans la population.

La CGT partage cette colère et porte par des revendications, encore dans les derniers mois, la nécessité de répondre aux urgences sociales.

La violence imposée par le grand patronat et les gouvernements successifs, à travers la précarisation et la paupérisation des salariés et des citoyens de notre pays, n'est ni physique ni médiatique, mais belle et bien présente au quotidien.

Tout l'**enjeu** pour notre organisation est **que cette colère se transforme** en un rapport de force conséquent qui permettra d'exiger et d'obtenir de réelles avancées sociales ; une société juste dans laquelle chacun-e a une place dans une vie digne.

En méprisant les organisations syndicales et en appelant à la disparition pure et simple des corps intermédiaires, le gouvernement méprise les salariés, les privés d'emplois, les retraités.

Des salariés luttent sur leurs revendications et gagnent dans les entreprises, les services publics chaque jour.

Le samedi 1er décembre, journée nationale de lutte contre la précarité et pour l'emploi à l'appel de la CGT et d'associations, a rassemblé plusieurs dizaines de milliers de manifestants sur l'ensemble du territoire dont 15 000 à Paris pour exiger l'ouverture immédiate sur la revalorisation du Smic et des minima de branches, l'arrêt du recours massif aux contrats précaires et une meilleure couverture par l'assurance chômage, en lieu et place des baisses programmées.

La CGT exige le retrait du plan d'économies sur les allocations chômage de 10% en 3 ans.

La CGT exige que la réunion de la Commission Nationale de la Négociation Collective du 14 décembre sur le Smic et les minima de branches soit un véritable rendez-vous de négociations. La CGT adressera un courrier en ce sens au gouvernement qui doit annoncer une augmentation significative du Smic pour le porter à 1800 euros brut, la revalorisation des minima sociaux et des pensions tel que nous le revendiquons.

La CGT appelle à signer la **pétition** « **Nos besoins doivent être entendus, j'agis !** », pour les salaires, pensions, l'emploi, les retraites et la protection sociale.

La CGT invite l'ensemble des salariés du privé et du public, des privés d'emplois, des retraités, des lycéens, des étudiants à se réunir en assemblées générales, à débattre de cahiers revendicatifs et décider collectivement des modalités d'actions pour préparer les différentes mobilisations nécessaires à l'élévation du rapport de force.

La CGT appelle d'ores et déjà à une grande journée d'**action** le **14 décembre** sur l'ensemble du territoire.