



Les inégalités de salaires et de carrière entre les femmes et les hommes sont massives et persistent en dépit des lois et dispositifs divers qui se succèdent depuis 40 ans. Même lorsque les grilles salariales montrent que les femmes sont mieux rémunérées, c'est un trompe-l'œil. Ces grilles ne prennent pas en compte le fait que, en moyenne, les femmes restent plus longtemps que les hommes à un niveau de qualification donné.

Nous ne nous satisfaisons pas des 0,1% de la masse salariale attribués à TR6 pour remédier aux inégalités salariales. Si cette mesure est indispensable, elle ne saurait constituer, à elle seule, une politique d'égalité professionnelle.

Vigilance sur les conditions de travail des salariées



La loi travail et les déclinaisons en préparation au niveau du groupe auront des impacts non négligeables sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés et particulièrement des salariées.

Etre femme aujourd'hui c'est encore trop souvent (mais pas toujours et heureusement !) assumer la majorité des tâches domestiques. Résultat : Tenter de tout mener de front sans toujours parvenir à trouver un équilibre satisfaisant et ainsi subir une double peine, sur les plans familial et professionnel.

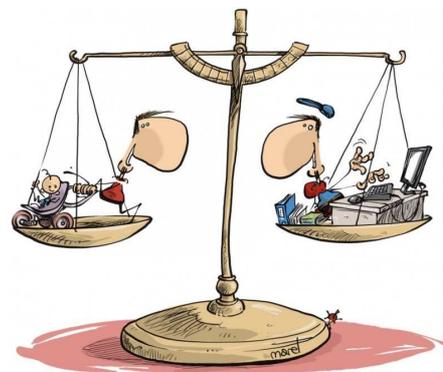
Une étude de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) confirme que les femmes sont de ce fait plus exposées que les hommes aux RPS (Risques Psycho Sociaux).

Des manques criants

L'uniformisation des données pour tout TR6 et qui enlève la consultation en CE local introduit une distance entre central et local et n'encourage pas à l'analyse profonde pertinente des sujets de l'Egalité Professionnelle au plus près du terrain.

Les accords Thales sur les sujets de l'Egalité Professionnelle, se limitent trop souvent à des déclarations d'intentions et ne contiennent ni diagnostic précis de la situation, ni assez d'objectifs chiffrés de progression. Les accords dans Thalès essaient de régler l'inégalité salariale mais sans tenir compte du déroulement de carrière et des inégalités accumulées tout au long de la vie professionnelle.

Suite à un long combat syndical à tous les niveaux, la loi du 4 août 2014 oblige les entreprises à évaluer et lutter contre les discriminations sur l'ensemble de la carrière. A quand le respect complet et entier de cette loi à Thales ? La CGT est à l'offensive sur l'évaluation du déroulement de carrière des salarié(e)s selon une méthode¹, efficace et reconnue en justice, mais volontairement ignorée par les entreprises.



¹ dite « méthode Clerc », elle a été élaborée par François Clerc, syndicaliste CGT Métallurgie et plusieurs de ses collègues chez PSA. Elle permet de démontrer la discrimination et en chiffrer le préjudice



.La Direction sous-estime, sous-évalue et ne s'implique pas dans de nombreux sujets : le rattrapage du passif de l'évolution de carrière des femmes, la mixité professionnelle avec la reconnaissance des métiers sous-évalués à prédominance féminine, le temps partiel avec reconnaissance d'une discrimination sur les salaires et les promotions, lutte contre les discriminations de toute sorte, la lutte contre les plafonds de verre.

Un seul exemple, mais parlant : la répartition des femmes et des hommes selon les catégories qui montre que plus on monte dans la hiérarchie, moins il y a de femmes :

Catégorie	Homme	Femme	Total	% femme / Total
mensuel	293	152	445	34,15*
Ingénieur pos II	402	123	525	23,43
Ingénieur pos IIIa	626	155	781	19,85
Ingénieur pos IIIb	327	57	384	14,84
Ingénieur pos IIIc	75	10	85	11,76
TR6	1756	514	2270	22,64

Chiffre TR6 au 31/12/2015 (effectif actif hors cifre)

* dont 80% pour la catégorie « administratifs »

Il n'y a qu'à voir la composition de l'estrade lors du dernier « teambrief » à Rungis de Serge Adrian : Que des hommes ! Si TR6 a un peu moins de 23% de femme dans ses effectifs, elles sont 34% dans les mensuels et seulement 12% dans les positions IIIc. **Vous avez dit plafond de verre ?**

Il est également regrettable que les thèmes suivants, tout aussi importants, préconisés dans la Loi du 4 août 2014 et le Code du Travail, ne soient pas reconnus, ni pris en compte à TR6 (dans l'avenant triennal) : la qualification des femmes, la classification, les conditions de santé, les conditions de sécurité des femmes.

A la CGT, nous demandons de vraies négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vue d'instaurer des mesures concrètes qui permettraient la suppression des discriminations avec une obligation de résultats pour les directions.

La CGT,
votre meilleur atout !



Le 17 novembre, faites le choix de la CGT

N'hésitez pas à nous contacter

Toulouse :

richard.houdebert@thalesgroup.com (3.19.47.25) ou
vincent.fleury@thalesgroup.com (3.19.43.69)

Rungis

thierry.dubert@thalesgroup.com ou
philippe.jesover@thalesgroup.com (3 61 47 79)