



Lilian DOLLET



Sandrine ROULLIN



Christian CAREL



Laurence LEMOINE



Pierre BOURDELAS



Jean-Marc ANDREANI



Alain DERVIEUX

La CGT écoute et accompagne les femmes salariées

- A l'occasion de la journée des Droits des Femmes en 2016, la CGT a consulté les salariées sur plusieurs sites TR6. Sur Limours, **90% des femmes présentes ont répondu** sur les discriminations ou inégalités subies lors de leur vie professionnelle :
 - - de 10%, n'ont subi aucun problème professionnel.
 - 91% ont subi au moins 1 problème ou discrimination.
 - 50% déclarent avoir subi au moins 4 problèmes ou discriminations (ex : maternité, temps partiel, évolution de carrière, salaires,...).
- De trop nombreux cas individuels et situations collectives ont été défendus à TR6 et aussi à Limours ; demandez l'avis de vos collègues qui ont fait appel à nos élus. suite aux élections en novembre, si la CGT a moins d'élus CE/DP/CHSCT qui accompagnera les salarié-e-s sur des situations de rattrapage salarial, d'évolution de carrière, de management anxiogène, de harcèlement, de sexisme ?

Alors votez CGT, le syndicat qui remplit pleinement son rôle !

La CGT, seule actrice sur le sujet

- Suite aux propositions d'amendement de la CGT, la loi du 4 août 2014 oblige les entreprises à évaluer et lutter contre les discriminations sur l'ensemble de la carrière. La direction de Thales refuse de donner les éléments permettant de comparer les carrières des femmes à celles des hommes.

A quand le respect de cette loi à Thales ?

- L'UGICT - CGT a prouvé que l'application de cette loi permettrait également de combler l'essentiel du déficit des régimes de retraites complémentaires (AGIRC, ARCO) par le complément de cotisations retraites liées au rattrapage de carrières des femmes.
- Dans les commissions Egalité Professionnelle, la CGT est quasi seule à l'offensive. Avec, par exemple, une action porteuse sur l'évaluation du déroulement de carrière des salarié-e-s avec la méthode dite « des panels » (élaborée par François Clerc dirigeant de la CGT Métallurgie), reconnue et efficace en justice mais volontairement ignorée par les entreprises.

La CGT, vigilante sur les conditions de travail des salarié-e-s

- L'atelier WIN « Organisation au travail et parentalité » sur Rungis - Limours et les accords en vigueur à Thalès préconisent et encouragent à une flexibilité encore plus importante. Les conséquences et les impacts (Risques Psycho Sociaux, Qualité de Vie au Travail, Temps de Travail non déclaré, Repos,...) seront non négligeables sur l'Equilibre des Vies des salarié-e-s, sachant qu'aucune protection, limite ou contrepartie ne sont prévues.
- Instaurer un Droit à la Déconnexion répond à la nécessité de protéger la vie privée, les temps de repos, et respecter le temps de travail, à l'image de ce qui a été mis en place dans plusieurs grandes entreprises (ex : BMW, Daimler). L'utilisation nécessaire mais croissante des outils numériques (Technologies de l'Information et Communication) bouscule ces fondamentaux, ces acquis car ils conduisent aussi à une surcharge informationnelle et à une disponibilité permanente et sans limite. Toute connexion mérite salaire.
- Les charges de travail, temps de travail, heures supplémentaires continuent d'augmenter (source Credoc). Un rapport parlementaire de décembre 2014 « *L'impact de la réduction du temps de travail* » établit que la mise en place des 35H, a abouti à la création de 350 000 emplois (source Direction de l'Animation et de la Recherche des Etudes et des Statistiques). Pourquoi ne pas aller encore plus loin pour développer l'emploi en France ?

La CGT dénonce les manques, propose et revendique

- 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'objectif chiffré 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. La Direction sous-estime et ne s'implique pas suffisamment dans les sujets suivants : le rattrapage du passif de l'évolution de carrière des Femmes, la mixité professionnelle avec la reconnaissance des métiers sous-évalués à prédominance féminine (assistantat par exemple), le temps partiel avec la reconnaissance d'une discrimination sur les salaires et les promotions, la lutte contre les discriminations de toute sorte, la lutte contre les plafonds de verre.
- La CGT regrette 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 dans l'Avenant triennal de TR6 : la Qualification des Femmes, la Classification, les Conditions de Santé, les Conditions de Sécurité des Femmes. La CGT dénonce l'impact négatif de la Loi Rebsamen qui crée une uniformisation des données pour tout TR6 et qui enlève la consultation en CE local. Cette distance entre central et local freine l'analyse profonde des sujets de l'Egalité Professionnelle.
- La CGT continuera à réclamer et proposer, en commission, en négociation, des mesures fortes, des vraies actions sur tous les sujets précédents afin d'améliorer significativement les conditions professionnelles des salariées Femmes. Pourquoi ne pas mettre en place un observatoire paritaire d'inégalités femmes-hommes avec des indicateurs pour identifier les salariées discriminées dans leur carrière et construire des plans de rattrapage ?

Votez CGT, une force à vos côtés