

28 Novembre 2018

LES NÉGOCIATIONS LAS EGALITÉ FEMMES-HOMMES : OÙ EN EST-ON ?



Introduction

Depuis la mise en conformité de Thales en 2006 avec les lois sur l'Égalité Femmes/Hommes et malgré un budget spécifique innovant, les accords et les commissions se sont transformés en partage de bons sentiments, en informations peu pertinentes, en bilans peu partagés donc pas du tout propices au diagnostic et à l'analyse des problématiques. D'autres thèmes non moins importants n'ont pas été traités comme le rattrapage du passif de l'évolution de carrière des Femmes, la reconnaissance des métiers sous-évalués à prédominance féminine, la reconnaissance d'une discrimination sur les salaires et les promotions des temps partiels, la lutte contre les discriminations de toute sorte, la lutte contre les plafonds et parois de verre. Les négociations LAS sur les sujets de l'Égalité Femmes Hommes ont débuté en mars 2018 à rythme poussif. Pendant ce temps, la délégation CGT LAS a travaillé. Nous avons envoyé des propositions ambitieuses sur tous les sujets et proposé, à l'ensemble des acteurs, un Plan d'Action détaillé contre les Violences au Travail.



Discrimination

Les derniers accords ont contribué à réduire les discriminations salariales et de carrière. Il reste encore des progrès à faire dans LAS pour arriver à une vraie égalité dans tous les sites et tous les métiers :

- la CGT, depuis 2008, réclame, au niveau Groupe, en commissions, en instances, la renégociation de l'accord Groupe de 2004 aujourd'hui dépassé pour avoir de vrais outils/moyens de comparaison pour évaluer les différences de traitement, la transparence des informations (notamment sur les règles d'attribution du budget spécifique). Dix ans plus tard, les Directions ont régressé sur tous ces sujets : déni de certains sujets, aucune comparaison pertinente, moins d'information ou du moyennage / lissage des données et une envie de supprimer le budget spécifique.
- le Cabinet Sécafi, lors de son intervention au CCE LAS de septembre 2018 sur la politique sociale Thales, confirme notre analyse sur l'existence de plafond de verre et de paroi de verre dans LAS,
- à Limours, une enquête CGT en 2016 révélait que les salariées Femmes reconnaissent avoir des difficultés professionnelles avec dans l'ordre : l'évolution de carrière, le salaire, le manque d'écoute, les compétences mal reconnues, l'articulation des vies, le sexisme, la mixité.

LA CGT LAS PROPOSE UN PLAN D'ACTION INNOVANT ET AMBITIEUX CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



Violences

Avec les violences sexuelles et sexistes, sur le plan de l'Humain, les droits et les valeurs fondamentales sont bafoués, créant de l'injustice, de l'irrespect, de l'intolérance, du danger, un rapport de domination ; cela est inadmissible, intolérable et inexcusable. Pour la CGT Thales, un plan d'actions est incontournable pour répondre à la situation actuelle :

- sur le plan international : un phénomène de société avec une libération de la parole,
- sur le plan national : une cause nationale proclamée, une génération de jeunes salariées plus sensible et vigilante sur le sujet,
- d'après l'AFVT Association contre les Violences faites aux Femmes au Travail, structure indépendante mais isolée qui reçoit, accompagne et défend les salariées, elle reçoit une quantité grandissante de demandes avec des difficultés croissantes de financement et de fonctionnement,

Violences

- dans l'Entreprise, des situations réelles de harcèlement sont à traiter avec ses conséquences économiques, sociales, sociétales, humaines qui sont trop graves.

Les sources de ce projet sont entre autres : les communications Thales sur la diversité, les propositions intersyndicales nationales de 2018, le document *Kit pour Agir contre le Sexisme* du CSEP, le rapport européen *Prévention du Harcèlement et de la violence sur le lieu de travail*, les outils syndicaux et documents CGT comme *Combattre les violences sexistes et sexuelles* (distribué sur les sites).

Objectifs

Les buts et les objectifs de notre démarche et de notre travail sont de :

- **Lutter pour le respect et la dignité des salariés et de leurs différences** et d'assurer également la santé, la sécurité, les conditions de travail des salariées,
- **Lutter contre l'injustice** : « que la peur change de camp » avec une démarche qui rassure les salariées, les éventuelles victimes, qui fait douter et fait peur aux éventuels oppresseurs,
- **Lutter contre l'ignorance** en informant, en faisant réfléchir les salariés, en formant tous les acteurs impliqués (médicaux, sociaux, syndicaux, managements, RH),
- **Lutter contre les idées fausses** comme les délits qui seraient impunis, les situations non traitées, l'entreprise aveugle et inefficace, les catégories protégées,
- **Etre fier de l'engagement de son Entreprise** : une Entreprise en phase avec son époque, avec la législation, investie sur une politique visible, adaptée, concertée et suivie.

Innovation et Ambition

La Direction LAS a aujourd'hui une formidable opportunité lors de ces négociations LAS de montrer un engagement fort et responsable sur ce combat contre les violences. Occasion raté, pour l'instant, puisque la première proposition de la Direction (actuellement en cours de discussion) ne contient que quelques mesures de communication et de formation des métiers RH, mesures nécessaires mais insuffisantes pour remplir les objectifs ci-dessus, traiter des violences et changer les états d'esprit et les comportements.

La délégation CGT pour cette négociation a travaillé et écrit un plan d'action large et ambitieux avec toujours à l'idée d'honorer ces objectifs et surtout pour que les salarié-e-s ne revivent plus les situations que les élus CGT ont accompagné, défendu, soutenu ces dernières années dans Thalès, et même sur votre site. Les définitions des violences sexistes et sexuelles, les sanctions et protections des salariés dans ces situations sont déjà explicitées dans le règlement intérieur des sociétés.

Le Plan d'Action CGT a donc, en complément et en supplément :

- réclamé l'engagement de tous les acteurs avec leur rôle,
- réclamé des droits supplémentaires nécessaires, des besoins en formation et protection dans ce cadre,
- proposé une politique de prévention, de communication, de formation à tous les niveaux : salarial, managérial, social, environnemental,
- demandé la transparence sur le dispositif de sécurisation et de gestion des situations,
- et surtout, proposé des mesures d'évaluation, de surveillance, de concertation et de suivi de ce sujet.

**VENEZ CONSULTER LE PLAN ACTION CGT LAS
CONTRE LES VIOLENCES AU TRAVAIL SUR :**
<http://tr6.cgthales.fr/>



Contacts de la délégation LAS EgFH :

**DOLLET Lilian (DS Limours), THOMAS Béatrice (DS Fleury), DERVIEUX Alain (DSC),
LEMAHIEU Cindy (Ymare), AZEAU Cyril (DSC), LAFARGUE Vincent (Elancourt)**