



# Mais qui c'est l'homme!

**Ce propos va-t-il disparaître dans THALES ?** La loi impose « timidement » l'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière<sup>1</sup>. Cela a incité la Direction du Groupe, pour se mettre en conformité avec la législation, à proposer aux organisations syndicales un avenant à l'**accord cadre** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Cet avenant n°1 comporte plusieurs points positifs.** Les syndiqués CGT du Groupe ont donné leur aval à la signature de cet avenant. Ces avancées doivent se concrétiser dans les faits. Les aspects d'évolution de carrière des femmes nécessitent d'être suivis et régularisés. N'hésitez pas à contacter vos représentants CGT.

## Les avancées significatives pour la CGT

- Pour la première fois la Direction reconnaît qu'il existe un **plafond de verre** pas seulement pour l'accès au IIC mais dans tous les niveaux et échelons pour les Mensuels et toutes les positions pour les Ingénieurs et Cadres.

Exemples sans être exhaustif : les ouvrières qui n'arrivent pas aux IV2 ou IV3, les techniciennes qui ne franchissent pas le V2, les ingénieures qui restent position II. L'article 6-2 permet l'étude d'éventuels plafonds de verre dans les catégories, classifications et par familles professionnelles.

*Il est clair qu'il faudra batailler face à nombre de Directions locales. En effet, tout « plafond de verre » constaté devient la preuve de la gestion discriminante pratiquée par les DRH depuis des dizaines d'années.*

## Entre « plancher collant » et « plafond de verre » ?

Le plafond de verre (*glass ceiling*) est une expression apparue aux États-Unis à la fin des années 1970 pour désigner l'ensemble des obstacles que rencontrent les femmes pour accéder à des postes élevés dans les hiérarchies professionnelles. Tout se passe comme si un plafond invisible empêchait les femmes de gravir les échelons. Plus largement, l'expression « plafond de verre » est aussi pertinente pour tout emploi où il y a possibilité d'une évolution de carrière. De même nous observons nombre de salariées qui restent « collées » à une classification par machisme, d'où l'expression de « plancher collant ».

## Accord Cadre ?

L'**accord Cadre** est un accord qui est négocié et signé au niveau d'un Groupe. Mais pour être applicable localement, il doit être négocié et signé dans chaque filiale. L'accord Cadre est une trame **minimale** : rien n'interdit de l'améliorer !

Il existe également des **accords Groupe** (exemple : les dispositions sociales de THALES) qui, eux, s'appliquent à l'ensemble des filiales listées dans chaque accord.

- **L'engagement à maintenir la rémunération du salarié en congé paternité pendant les 11 jours octroyés par la loi.**

**C'est une avancée importante de cet avenant.** La loi prévoit une indemnisation sur la base du plafond de la Sécurité Sociale (3031€ en 2012). L'avenant n° 6 des dispositions sociales THALES avait permis que 5 jours sur les 11 octroyés soient complétés au niveau du salaire réel, afin d'éviter les pertes de salaire lors de ce congé. Désormais c'est la totalité du congé paternité qui est prise en compte. Cette revendication est portée par la CGT depuis plusieurs années. Cette avancée devra être inscrite dans les dispositions sociales au travers d'un futur nouvel avenant.

<sup>1</sup> [http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2011/11/cir\\_33991.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2011/11/cir_33991.pdf)

- La prise en charge, lors de formation, des frais de garde supplémentaires induits pour les femmes et les hommes. Ce point figurait dans un certain nombre d'accords de filiales mais était exclusivement réservé aux femmes.
- L'avenant offre des moyens supplémentaires pour les membres des commissions locales : crédit d'heures porté à 12h (au lieu de 6h auparavant).
- Pour la fiche carrière et la fiche rémunération de l'annexe 2, les effectifs renseignés passent de 15 à 5 salariés. Ces éléments statistiques de carrière et de rémunération sont très importants pour faire apparaître les écarts de rémunération et de carrière des femmes mais également des hommes. En passant de 15 salariés à 5 cela permet d'obtenir des informations plus précises pour mesurer les écarts.

#### Les autres mesures :

- Les associations (type « *Elles bougent* ») devront mener leurs actions en concertation avec les commissions locales et sous la coordination de la représentante Groupe de la commission centrale Égalité H/F,
- développement des parrainages et de l'accueil d'étudiantes dans le cadre de contrats d'apprentissage,
- accueil de stagiaires de 3ème et travail avec les établissements scolaires,
- un décalage plus important entre l'application de la politique salariale et l'utilisation du 0,1 % : il sera de 2 mois (donc le 1er mai, au lieu du 1er avril).

#### Pour faire évoluer les mentalités !

Le modèle Thales du « manager idéal » est encore largement masculin. Les Directions valorisent la disponibilité (des réunions sont toujours programmées après 16 heures), laquelle est plus difficile à conjuguer pour les femmes qui assurent encore l'essentiel des tâches domestiques. La maternité, parce qu'elle induit des discontinuités dans la carrière, leur est également préjudiciable. Il en est de même du temps partiel choisi ou contraint (80 % sont des femmes) qui le plus souvent constitue un handicap dans la progression de carrière. L'importance accordée à la mobilité pose également problème puisqu'elle suppose en général que le conjoint fasse passer sa carrière au second plan, alors que classiquement c'est la carrière de l'homme qui est privilégiée.

**Ce sont autant de chantiers à ouvrir ou à poursuivre dans les sites. La CGT est à vos côtés pour les réaliser.**

La CGT propose :

**« Le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans la vie. »**

Les repères revendicatifs de la CGT Egalité Femmes / Hommes sont disponibles sur :

[http://www.cgt.fr/IMG/pdf/fiche\\_4.pdf](http://www.cgt.fr/IMG/pdf/fiche_4.pdf)

Vélizy, le 19 septembre 2012

INFORMEZ-VOUS DE VOS DROITS : [www.thadis.com](http://www.thadis.com)

Coordination CGT THALES – 2, rue Marcel Dassault – 78140 VELIZY ☒ [www.cgthales.org](http://www.cgthales.org)