

## Notre constance à réclamer la méthode des nuages de points a payé.

**Il s'agit désormais de la mettre en œuvre pour traiter les discriminations et d'avancer sur la mixité et contre les violences et le sexisme**

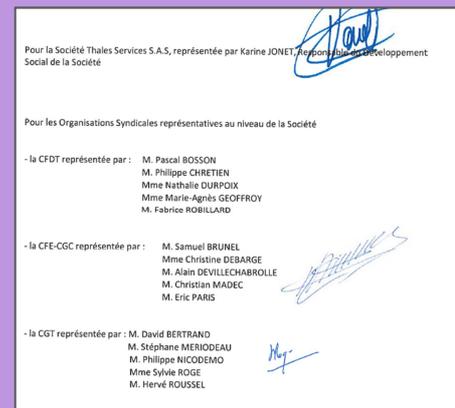
Début mars, nous avons écrit une lettre ouverte à la direction (voir ci-dessous) car sa **gestion déplorable de la négociation** sur l'égalité entre les femmes et les hommes **menaçait l'activité de l'entreprise** en risquant de la priver de l'accès aux marchés publics.

En réponse à cette lettre la direction a accepté de céder sur deux des trois questions importantes selon nous : la méthode pour aborder les inégalités professionnelles et le traitement des violences sexistes (reste la question de la mixité des métiers). Cela a permis de débloquer la situation et la CGT s'est engagée pleinement.

Le 8 mars, à l'occasion de la journée des droits des femmes, nous pouvons dire que « notre ténacité a payé ».

La situation a progressé, mais il faut maintenant que cela se traduise concrètement et partout.

**C'est aussi votre affaire, nous vous invitons à nous contacter si vous souhaitez témoigner ou participer à la négociation.**



*La CGT a signé le PV de désaccord.*

Cela a permis de débloquer la situation et de faire progresser l'approche de l'égalité Femmes-Hommes

## Avenir de l'entreprise, égalité Femmes-Hommes Lettre ouverte à la direction de Thales Services

Adressée à M. Maury DG Thales Services, M. Glomot et Mme Jonet de la DRH, les organisations syndicales de Thales Services et la coordination CGT du Groupe Thales

Thales Services, le 5 mars 2019

Monsieur le Directeur,

Aujourd'hui, selon la DRH, l'entreprise Thales Services est menacée de ne plus accéder aux marchés publics du fait de l'attitude de la direction sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de négocier un plan d'action sur l'égalité Femmes-Hommes et, si la négociation n'aboutit pas, de faire un plan unilatéral. En 2017 la négociation n'a pas abouti et la DRH a fait un plan d'actions unilatéral. En 2018 la négociation a été traitée avec désinvolture, la direction pensant qu'elle pourrait « s'en sortir » en prorogeant le plan unilatéral. C'est cela que la DIRECCTE vient à juste titre de sanctionner dans un courrier du 14 février dernier en vous demandant de régulariser la situation dans un délai de trois semaines courant jusqu'au 6 mars 2019.

Dans le même temps, les entreprises de plus de 1000 salariés ont l'obligation depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 de s'évaluer dans le domaine de l'égalité Femmes-Hommes à travers un indicateur officiel décliné en 5 points. Le résultat pour Thales Services a confirmé l'approche des organisations syndicales puisque notre

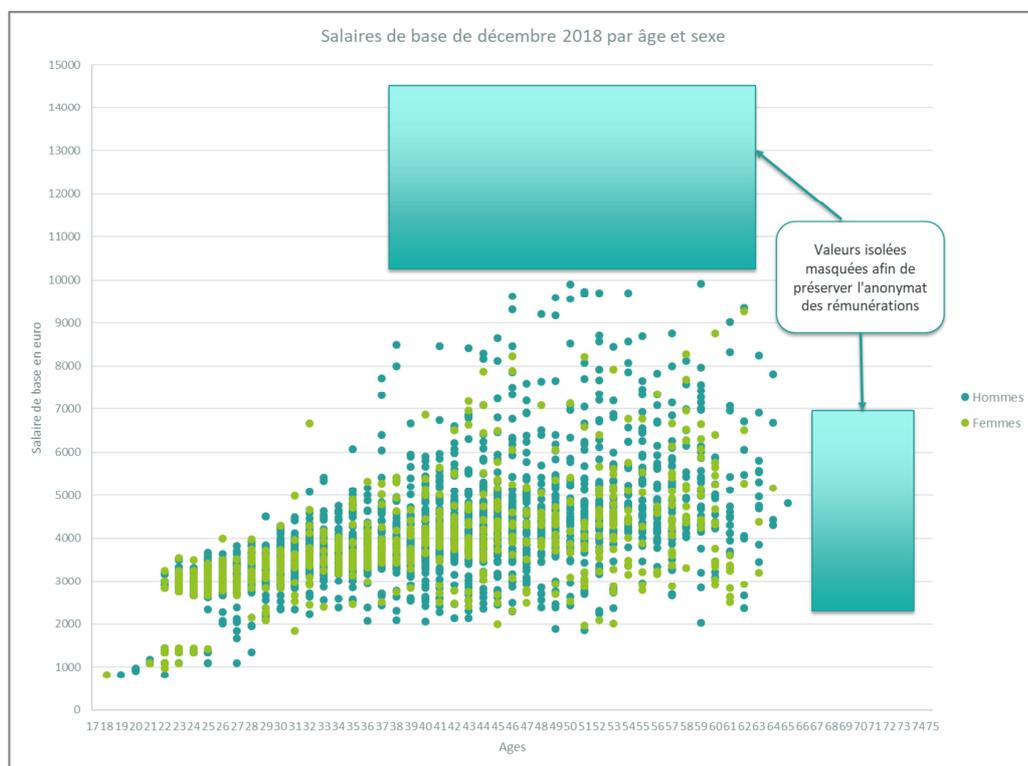
entreprise, contrairement aux six autres concernées du groupe Thales, a recueilli un nombre de points insuffisant, ce qui l'obligera à un plan d'action particulier. D'après les informations fournies par la DRH, il y a 3 raisons à ce mauvais résultat :

- ✓ En 2018, Thales Services n'a pas rempli ses obligations relatives aux congés de maternité
- ✓ Il n'y a qu'une seule femme parmi les 10 plus hauts salaires de l'entreprise
- ✓ Il existe des différences significatives sur les promotions.

La CGT souhaite discuter un plan de sortie de crise, dans l'intérêt de tous les salariés, hommes et femmes, un plan qui ne sacrifie ni l'égalité Femmes-Hommes, ni l'emploi, et dans le cadre d'un dialogue social sincère et loyal.

Une réunion de négociation sur le sujet est programmée le 7 mars prochain. Afin de pouvoir solder 2018 comme le demande la DIRECCTE, nous vous demandons de faire figurer dans le plan d'actions unilatéral des engagements clairs pour 2019 sur les sujets suivants :

- ▶ **Salaires et carrières.** Inscrire la négociation de la mise en œuvre de la méthode du nuage de points (méthode Clerc). Cette méthode reconnue permet de prendre en compte les différences d'évolution de carrières entre Hommes et Femmes. L'expert du CE qui a procédé à une première mise en œuvre a produit le graphique suivant qui montre bien les inégalités de salaires



*Un point une personne.*

*En abscisse : l'âge, en ordonnée : le salaire de base*

- ▶ **Mixité.** Inscrire une négociation sur un plan d'actions spécifique issu d'une analyse approfondie du recrutement pour aller vers plus de mixité des emplois techniques d'une part, administratifs d'autre part.
- ▶ **Sexisme et violences.** L'entreprise ayant connu récemment plusieurs cas de harcèlement sexuel, inscrire la négociation d'un plan d'actions spécifique permettant de décourager les auteurs et de venir en aide aux victimes et aux témoins.

Nous espérons que vous saurez prendre les engagements à la hauteur de la situation. Bien qu'un désaccord avec vos pratiques de l'année passée sur ce sujet, la CGT est prête à signer le PV de désaccord de la négociation 2018 pour débloquer la situation de crise dans laquelle vous avez amené l'entreprise.

Nous vous rappelons que l'égalité entre les Femmes et les Hommes est un sujet auquel les salariés sont très attachés, particulièrement les jeunes. Sortir par le haut de cette crise serait leur adresser un signe positif en termes d'attractivité de l'entreprise.

Salutations respectueuses.

Les délégués syndicaux CGT de Thales Services