

# Carrières entravées à STMicro- electronics :

**Après plus de dix ans de lutte, dix élues CGT de l'entreprise STMicroelectronics ont obtenu la condamnation de leur employeur pour la discrimination sexuelle subie dans leurs évolutions de carrière et de salaire.**

En 2011, dans le cadre de la négociation d'un nouvel accord Égalité professionnelle, une erreur de manipulation de la direction nous a permis de prendre connaissance du fichier de tous·tes les salarié·e·s ingénieur·e·s et cadres de l'entreprise travaillant sur le site de Grenoble. Il indiquait pour chacun·e sa date et son salaire d'embauche, ainsi que son salaire actuel. Nous avons la preuve que les écarts entre les hommes et les femmes étaient de l'ordre de 15 % en moyenne. Les évolutions des femmes étaient plus lentes, les salaires parfois plus bas dès l'embauche. Et pas de noms féminins dans les catégories de personnel les mieux rémunérées.

Je suis arrivée dans l'entreprise en 2005, avec un BTS de biochimie, chargée des contrôles qualité sur le site de production de Crolles. Pour moi, tout a changé après la naissance de mon premier enfant.

Auparavant, j'étais toujours bien notée mais, à mon retour de congé maternité, on ne m'a pas notée la première année, puis systématiquement moins bien notée. Je précise que mes mandats syndicaux ont commencé plus tard.

En dix-huit ans de carrière, je n'ai jamais évolué. Quand je compare ma situation avec celle des hommes embauchés au même moment, la majorité a au moins un coefficient de plus, souvent deux. La plupart d'entre eux sont devenus « techniciens experts ».

Suite à la fuite de ce fichier, un groupe de 11 salariées s'est constitué pour réfléchir à la stratégie à adopter. Nous étions six cadres et cinq ouvrières, administratives, techniciennes et agentes de maîtrise (Oatam), toutes syndiquées CGT, protégées par un mandat. Nous avons fait le choix de ne pas élargir le groupe à des non-syndiquées, pour ouvrir la voie et permettre à d'autres de faire valoir leurs droits ensuite.

Après avoir rencontré François Clerc, ancien animateur du collectif de lutte



## [texte]

↳ Par Élodie Saurat, élue CGT à l'usine STMicroelectronics de Crolles (Isère), chargée de contrôle qualité

# une victoire qui ouvre *la voie*

contre les discriminations à la fédération CGT de la métallurgie, nous avons commencé à travailler avec la méthode qu'il a élaborée dans le but de mettre en évidence les discriminations. Le principe est le suivant : si l'on est discriminé, c'est par rapport à d'autres qui ne le sont pas. Il s'agit donc de comparer la situation professionnelle de salarié·e·s discriminé·e·s avec un panel de salarié·e·s non discriminé·e·s, sur la base d'éléments objectifs, comme l'entrée dans l'entreprise à situation identique en termes de diplôme ou de filière professionnelle.

## Un bras de fer avec une direction récalcitrante

Il nous fallait dans un premier temps obtenir des éléments précis permettant de comparer nos salaires et nos carrières avec ceux de collègues masculins de qualification et d'ancienneté comparables. Le fichier que la direction avait diffusé par erreur ne comprenait pas de non-cadres, ni de salarié·e·s travaillant sur le site de Crolles. La consultation des registres

du personnel nous a permis d'identifier pour chacune d'entre nous des comparants selon les conditions d'embauche. Nous avons ensuite demandé le montant de leur salaire aux collègues en question. Ceux qui ont accepté se comptent sur les doigts de la main. Dans ma situation, il y avait 74 hommes et j'ai pu récupérer les salaires de trois d'entre eux alors que je suis allée en rencontrer au moins la moitié.

Nous avons aussi rédigé une réclamation afin d'obtenir de la direction les salaires et évolutions de ces collègues. Elle nous a répondu qu'elle ne disposait pas des outils informatiques permettant de donner ces éléments, puis, après une relance, que nous devions passer par le comité d'entreprise (CE). Une DRH a refusé d'inscrire notre question à l'ordre du jour. Quand nous avons tenté d'aborder le sujet en commission égalité, on nous a répondu que celle-ci n'avait pas vocation à traiter des situations individuelles. Les délégué·e·s du personnel ont donc posé une question pour nous. Ce n'était pas le lieu non plus, on nous

a répondu que chacune devait prendre rendez-vous individuellement avec les ressources humaines.

Début 2015, nous avons fini par consulter une avocate, qui nous a expliqué que l'on pouvait réclamer ces éléments de comparaison à titre individuel, en référé aux Prud'hommes, ce que nous avons fait. Cela avait été impossible d'obtenir les éléments individuellement ou par le biais des instances représentatives du personnel. Il ne nous restait plus que la voie judiciaire. Les Prud'hommes ont ordonné à STMicroelectronics de nous transmettre les éléments de rémunération de dix hommes de nos panels, sans les anonymiser. L'entreprise ne nous a transmis que quelques contrats, anonymisés ou non selon l'accord donné par les salariés, et des bulletins de paie de l'année 2015. Nous avons tout de même réussi à identifier certains salariés grâce aux registres du personnel. Cela nous a permis de nous apercevoir que la direction n'avait pas choisi les bulletins de paie des collègues les mieux rémunérés.

En 2016, on disposait toutes d'éléments individuels montrant la discrimination. On a saisi la justice sur le fond. Notre quotidien de travail s'est considérablement compliqué à partir de là. Deux d'entre nous ont subi du chantage de la part de l'entreprise. Moi, j'ai été mise au placard. Une autre collègue a demandé une prise d'acte pour harcèlement moral.

### Des dossiers épineux pour les Prud'hommes ?

En 2018, mes dix collègues ont été déboutées en première instance. Le juge a estimé que les éléments présentés étaient insuffisants pour caractériser des faits individuels de discrimination. Comme je suis conseillère prud'homale, mon dossier avait été dépaycé. Me concernant, le juge départiteur a décidé de condamner l'entreprise pour

*« discrimination sexuelle dans l'évolution professionnelle ».*

Les dix collègues ont fait appel de la décision et l'employeur a fait appel dans mon affaire. En 2020, le conseiller de la mise en état a été plus sévère : il a obligé l'entreprise à nous transmettre tous les éléments de carrière. Les documents ont alors été transmis à nos avocats au format papier, en désordre, dans un carton, alors qu'ils existaient bien sûr au format informatique. Il s'est avéré que les panels concernaient uniquement certaines d'entre nous. Plusieurs n'en avaient pas. Ce n'est que lorsqu'une astreinte a été prononcée en 2022 dans le dossier de l'une d'entre nous que l'employeur a levé l'anonymat.

En parallèle, nous avons alerté l'inspection du travail. Plusieurs enquêtes ont donné lieu à des conclusions très

claires, pointant notamment *« le caractère systémique du retard des femmes dans l'évolution de carrière comme dans les rémunérations moyennes et maximales »*, ou signalant que l'écart entre l'évolution professionnelle des femmes et celle des hommes *« apparaît se creuser au fur et à mesure du temps, dessinant un plafond de verre pour une grande majorité de femmes, alors que les hommes évoluent globalement de manière plus favorable. »*

### Des outils mal affûtés

L'entreprise a toujours nié nous avoir discriminées. Elle se retranche derrière les accords égalité professionnelle signés. Elle met aussi en avant sa note de 93 sur 100 à l'Index égalité professionnelle. Mais la construction de cet outil, à laquelle les représentant·e·s du personnel ne sont



pas associé·e·s, est en elle-même défavorable aux femmes. En effet, l'Index scrute l'égalité salariale à un instant T, sans prendre en compte l'évolution de carrière qui a précédé.

Si la directive européenne sur la transparence salariale est entérinée par le Conseil européen, elle devrait permettre de mieux comparer les salaires des hommes et des femmes. Elle prévoit notamment qu'un rapport soit présenté aux représentant·e·s du personnel. Enfin impliqué·e·s, ils et elles pourront agir. Cette directive prévoit aussi des amendes plus dissuasives pour les employeur·se·s en cas de discrimination salariale.

La direction a aussi mis en place un autre outil destiné à détecter les discriminations: le profil référent. Nous avons également dénoncé cette méthode statistique car elle compare, à l'instant T, un·e salarié·e à une population composée d'hommes et de femmes qui ont le même coefficient. L'une d'entre nous est restée au même coefficient pendant vingt-trois ans, donc sa situation est comparée à celle d'hommes qui viennent d'entrer dans l'entreprise, ce qui peut donner l'impression que son salaire est correct, voire élevé pour sa catégorie. Le jugement de la cour d'appel rejette lui aussi cette modalité de calcul.

### Une discrimination structurelle

Le 26 octobre 2023, mes dix collègues ont obtenu gain de cause. Le jugement de la cour d'appel a retenu *«l'existence d'une discrimination générale dans l'entreprise»*. STMicroelectronics a dû leur verser 675 000 euros de dommages et intérêts en cumulé pour discrimination en raison du sexe. Chacune a aussi obtenu un repositionnement dans le coefficient qui aurait dû être le sien si elle n'avait pas été discriminée. À l'heure où j'écris ces lignes, je suis en attente d'une audience devant la cour d'appel le 19 juin.

« **Au-delà** de nos *situations individuelles*, nous avons voulu **démontrer l'existence de la discrimination de genre** au sein de *notre entreprise*, pour **toutes les catégories socioprofessionnelles**. »

Au-delà de nos situations individuelles, nous avons voulu démontrer l'existence de la discrimination de genre au sein de notre entreprise, pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Si la réparation du préjudice n'est pas à la hauteur pour les Oatam, cela reste une victoire collective.

Aujourd'hui, si on a réussi, c'est parce qu'on est restées soudées, solidaires. On s'est mises d'accord au début, on a tenu, ça a été notre force. Certaines ont énormément travaillé et sont épuisées moralement. J'ai demandé une résiliation de mon contrat. Deux d'entre nous ont déjà quitté l'entreprise, une troisième a été licenciée pour inaptitude alors qu'elle souhaitait rester et conteste son licenciement. Il y en a encore sept qui tiennent.

On est en train de construire une lutte avec plusieurs salariées qui sont aussi discriminées. Ce qu'on a obtenu doit servir à toutes. Les organisations syndicales représentatives ont participé à plusieurs ateliers organisés par la DRH France suite à notre sollicitation, afin

de rediscuter des outils internes en matière d'égalité. Nous avons enfin été entendu·e·s sur la méthode Clerc.

La justice est chère, très chère. Certes, notre organisation syndicale a payé une partie des frais d'avocat·e pour celles qui n'avaient pas les moyens d'en supporter l'intégralité, et nous avons bénéficié d'une solidarité très importante. Mais certaines n'ont pas obtenu de compensation. Heureusement, celles qui ont gagné de grosses sommes sont prêtes à les mettre en commun pour finir la procédure.

Les hommes de notre syndicat ne sont pour la plupart pas sexistes. Certains se sont formés sur les violences sexistes et sexuelles. Ils n'ont pas considéré que notre combat était «une question de bonnes femmes». On était très investies, ils ont vu qu'on maîtrisait notre sujet, ils ne sont pas intervenus. J'attends d'eux aujourd'hui qu'ils aillent voir les femmes de l'entreprise avec nous pour les inciter à faire valoir leurs droits.

Propos recueillis par Lucie Tourette