

Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes : Ericsson France assignée devant le TGI

L'accord a minima issu d'une évaluation tronquée doit être annulé et des nouvelles négociations, sur la base d'un constat partagé, doivent être engagées

Le législateur a institué une pénalité d'1% de la masse salariale pour les entreprises qui ne négocient pas sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, soit **320 mille euros par an** pour Ericsson France, afin de permettre des réelles avancées en termes d'égalité.

Le syndicat CGT réclame depuis 2010 de la transparence sur la place et la situation des femmes dans l'entreprise, ayant réitéré à maintes reprises la demande que le Rapport de Situation Comparée (RSC) soit complété pour être **conforme aux dispositions légales** et pour permettre la **transparence** indispensable à l'évaluation préalable à la négociation, par l'établissement d'un **constat partagé**.

Le RSC 2012 ayant servi de base aux « négociations » qui ont abouti à la signature d'un accord par la seule CFE-CGC est d'une indigence affligeante. Nous demandons notamment que soient inclus comme le prévoit la loi : l'ensemble du personnel, les rémunérations annuelles effectives, les délais entre promotions et les informations relatives aux progressions de carrière, la place des femmes par niveau de management, des données croisées avec les interruptions de carrière et le recours au temps partiel, une analyse des écarts, des données explicatives sur les évolutions constatées, des objectifs de progression et des mesures permettant de les atteindre, des indicateurs permettant de les suivre, une évaluation des mesures prises au cours de l'année écoulée, des explications sur les actions prévues et non réalisées,.... La pseudo évaluation sur la base du RSC 2012 est tronquée et minorée par rapport à la réalité de la situation salariale et professionnelle des femmes dans l'entreprise.

La CFE-CGC, qui semble aux ordres de la direction, a exprimé sa volonté de signer l'accord « négocié » sur la base de cette pseudo évaluation, alors que cet accord ne comportait **aucune mesure financière** mais simplement la possibilité pour les femmes enceintes de sortir des astreintes (alors qu'aucune femme n'était concernée) et une rémunération (partielle) pour le congé paternité. Interrogée sur comment elle pouvait évaluer la situation des femmes sur la base d'un tel RSC, la CFE-CGC n'a pas jugé utile de répondre...

C'est grâce à l'intervention de la CGT que la somme (anecdotique) de **15 mille euros sur trois ans** a été inscrite dans la version finale de l'accord, sans que cette somme ne se base sur aucun constat d'écart, l'accord indiquant qu'un « équilibre » (sic) a été trouvé entre la place des femmes et celle des hommes dans l'entreprise et que les écarts ne seraient « pas significatifs ». C'est dans ce contexte que ce maigre budget a permis à une poignée de salariés, pour lesquels la direction a bien voulu reconnaître la différence de traitement, d'avoir un rattrapage en février.

Ces mesures sont très nettement insuffisantes ne serait-ce que pour réparer les différences salariales qui ont pu être constatées malgré le manque d'informations. Nous craignons que les femmes ne soient moins promues que les hommes, notamment avec des *plafonds de verre* au coefficient 395 ou aux positions 2 et 3A, et que les femmes ne soient majoritairement cantonnées à des métiers moins

valorisés. En effet nous constatons dans le RSC 2012 qu'il n'y a aucune femme parmi les 16 cadres dirigeants hors comité de direction, seules 2 femmes parmi les 25 cadres position 3B, des écarts du salaire de base moyen en **défaveur des femmes** à âge et ancienneté au moins équivalente de **300€ par mois** pour les mensuels (administratifs, techniciens, agents de maîtrise et cadres intégrés) et jusqu'à **900€ par mois** pour les cadres position 3B...

La CGT demande l'application de la méthode Clerc (comparaison entre le salaire et coefficient d'embauche et le salaire et coefficient actuels pour des panels anonymes) afin de déterminer s'il y a différence de traitement notamment en termes d'évolution professionnelle, comme le prévoit la loi et comme recommande l'accord de branche.

En déclaration au CE, la direction convient de la pertinence et de la faisabilité de cette méthode, mais **refuse de l'appliquer**, craignant être contrainte de **justifier des écarts qui pourraient être constatés** voire de **reconnaître et de réparer des situations de discrimination** qui pourraient éventuellement être mises au jour.

Se heurtant au refus de la direction de produire un RSC digne de ce nom, qui respecte les dispositions légales et permette d'établir un constat partagé préalable à la négociation, la CGT a saisi l'Inspection du Travail et la direction en charge de la responsabilité sociétale au niveau du groupe Ericsson, en juin 2014. Nous vous en avons informé par diffusion de tracts et par l'organisation de réunions d'information du personnel.

La direction persistant dans son refus, le syndicat CGT a été contraint d'initier une procédure judiciaire auprès du TGI visant à obtenir, d'une part, l'**annulation** de l'accord et, d'autre part, l'**ouverture de nouvelles négociations** qui permettent toute la **transparence** dans le domaine pour que **toutes les inégalités** entre les femmes et les hommes soient mises au jour, reconnues, et puissent donner lieu à réparation.

De plus, conformément à la jurisprudence, l'accord du 25 mars 2014 n'aurait pas dû être enregistré par la DIRECCTE car signé par la seule CFE-CGC qui, étant un syndicat catégoriel, ne représente pas l'ensemble du personnel.

Les allégations de la CFE-CGC, qui ne fait que relayer la parole de la direction, affirmant que les quelques rattrapages effectués pourraient être annulés, sont totalement **fausses**. Il semble en effet peu crédible que l'employeur puisse rétablir volontairement les inégalités qu'il avait fait disparaître et des situations qu'il avait reconnues comme illicites. Si tel était le cas, vous pourriez compter sur la CGT pour défendre votre droit à garder ces rattrapages. Les allégations comme quoi la justice pourrait remettre en cause d'autres accords sont tout aussi dénuées de fondement. La justice n'intervient sur d'autres accords que si elle est sollicitée. La CFE-CGC prétend être le seul signataire de certains accords, or, c'est complètement **faux**. Au cours de 2014 cinq accords d'entreprise ont été signés par la CGT : NAO, Intéressement, Prime de partage de profits, Contrat de génération et ARTT. Selon les accusations fallacieuses et diffamatoires de la CFE-CGC, la CGT chercherait à supprimer des mesures favorables aux salariés ! C'est la CFE-CGC qui porte la responsabilité de signer des pseudoaccords de façade pour éviter à la direction de payer des pénalités alors que l'enjeu est d'imposer la transparence pour faire réellement évoluer la situation des femmes dans l'entreprise.

Vous pouvez faire confiance à la CGT pour vous informer et vous consulter, pour signer des accords lorsqu'ils sont réellement favorables aux salariés et pour faire respecter le droit, notamment sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour plus d'informations, visitez notre site internet : <http://ericsson.reference-syndicale.fr>
et abonnez-vous à nos tweets : [@CGT_Ericsson](https://twitter.com/CGT_Ericsson)

Vous souhaitez nous contacter, nous faire part de votre situation, de votre avis, être informé(e) par mail, adhérer au syndicat ?
Contactez vos élus CGT ou vos délégués syndicaux Ivan Bezpalko et Marcelo Karaguilla ou écrivez-nous : cgt.esf@laposte.net