



Bilan équité professionnelle

Inter Cfdt
STMICROELECTRONICS



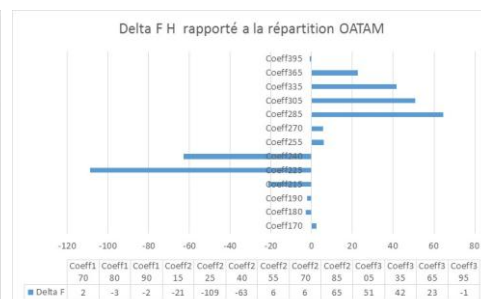
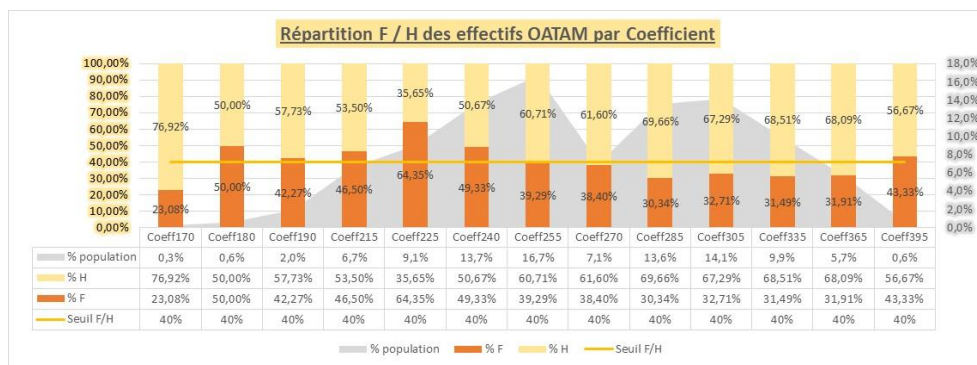
Le bilan 2016 de l'équité professionnelle à STMicroelectronics

Les effectifs

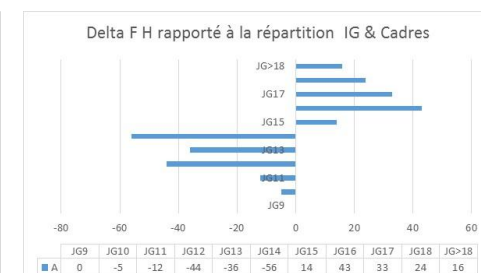
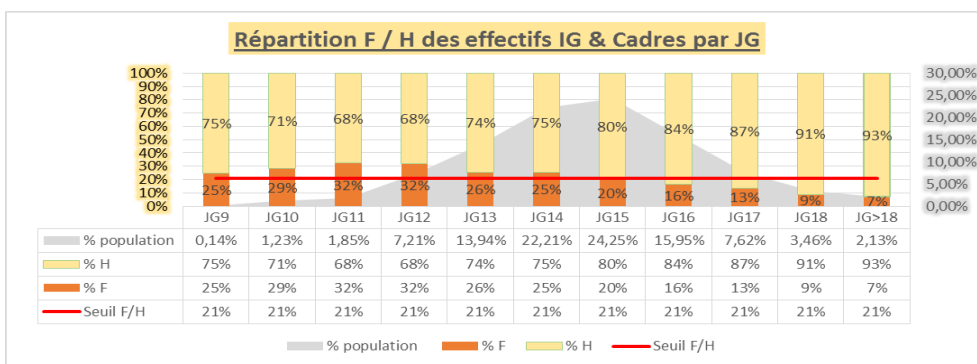
Loin d'atteindre la Parité, la répartition Femme Homme est très déséquilibrée. Avec une répartition F (40%) H (60%) pour les OATAM et F (21%) H (79%) pour les IG et cadres. La problématique ne s'arrête pas là pour les OATAM comme pour les IG et cadres, les femmes sont systématiquement surreprésentées dans les bas coefficients et Job Grades et sous-représentées dans les hauts coefficients et Job Grades.

Cette situation qui n'évolue pas depuis des années est symptomatique d'une organisation qui favorise l'évolution systémique des hommes.

catégorie	F	H
Administratif	71%	29%
Technicien	26%	74%
Agent de maitrise	61%	39%
Agent & Operateur	50%	50%
Ingenieur & Cadre	22%	79%
Repartition STM Total	30%	70%



Delta du nombre de femmes par coefficient rapporté à la moyenne de la catégorie OATAM. En considérant une répartition F (40%) H (60%) de la catégorie OATAM. La répartition par Coeff est systématiquement en défaveur des femmes qui sont surreprésentées dans les bas Coeff et sous représentées dans les hauts Coeff.



Delta du nombre de femmes par coefficient rapporté à la moyenne de la catégorie IG & Cadre. En considérant une répartition F (21%) H (79%) de la catégorie IG & Cadre. La répartition par JG est systématiquement en défaveur des femmes qui sont surreprésentées dans les bas JG et sous représentées dans les hauts JG.

Motif de départ	F	H
Démission	16%	84%
Licenciement	53%	47%
Rupture Conventiennelle	52%	48%

Les objectifs de parité sont atteints seulement sur deux critères chez STMicroelectronics : les départs contraints ! Les départs volontaires sont conformes à la répartition Femme Homme de l'entreprise. Les ruptures conventionnelles et les licenciements touchent plus particulièrement les femmes malgré une répartition Femme Homme très favorable aux hommes.

Nous avons aussi relevé, que les augmentations sont plus importantes pour les hommes que pour les femmes à l'exception des administratifs.

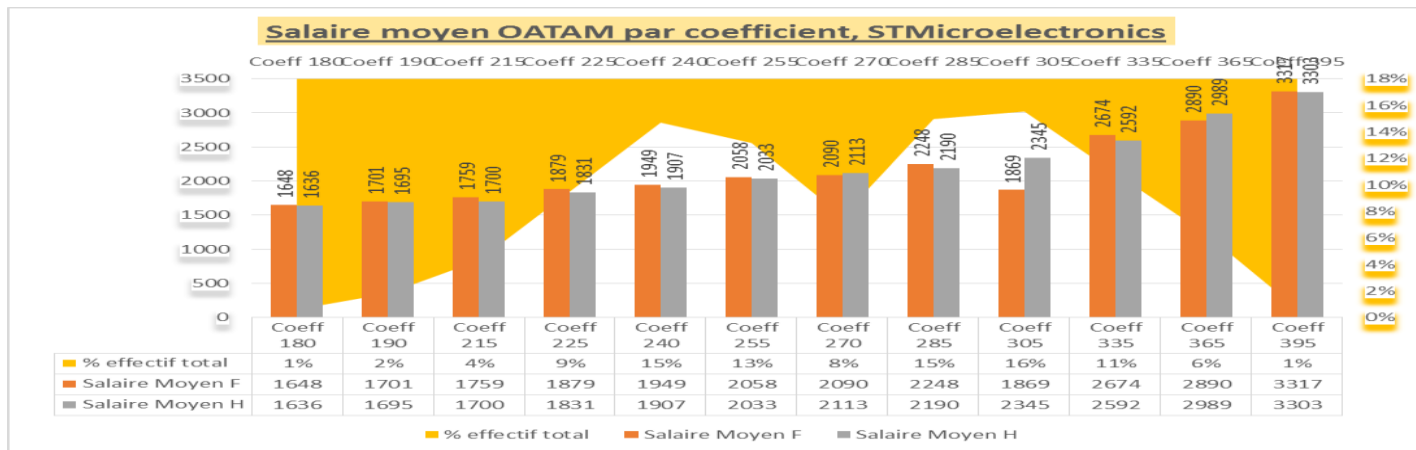
Rémunération

En matière de rémunération, des disparités importantes existent. Dans toutes les catégories professionnelles La rémunération des IG & Cadres est systématiquement déficitaire au fur et à mesure de l'évolution dans des JG supérieurs.

Rémunération OATAM

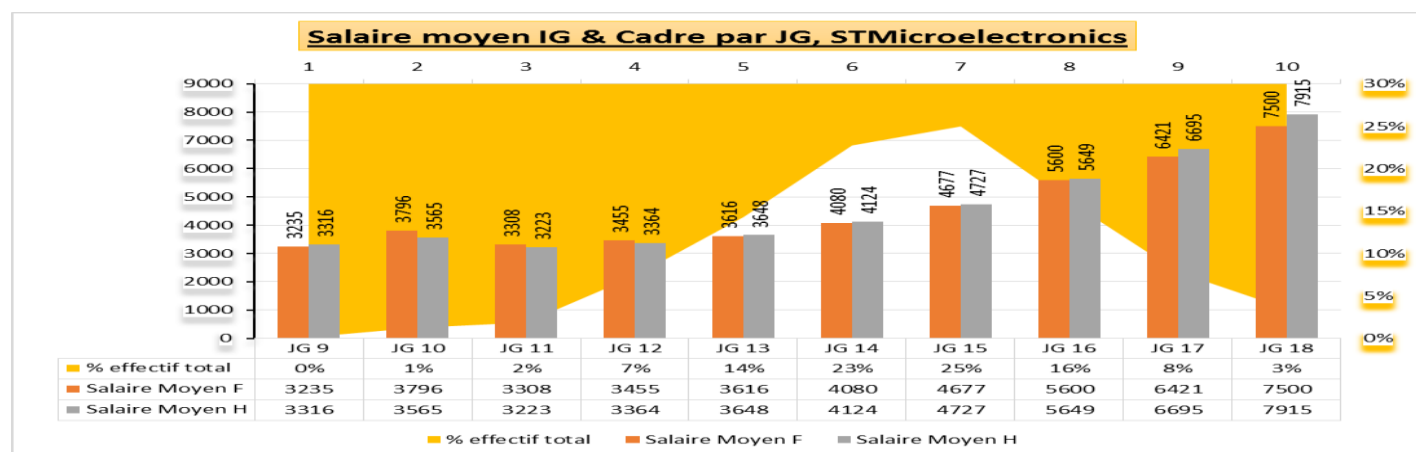
En moyenne les femmes OATAM mettent plus de temps à évoluer que les hommes.

- Même lorsqu'elles s'orientent vers des filières porteuses, elles évoluent moins vite. Le temps passé au coefficient 255 est toujours aussi long. Nous constatons qu'elles gagnent en moyenne approximativement comme les hommes, c'est, sauf explications contraires, parce qu'elles ont plus d'ancienneté.
- Cependant de gros écarts sont constatés en défaveur des femmes sur des coefficients cible 305 et 365 qui correspondent à une reconnaissance de l'expertise OATAM



Rémunération IG & Cadre

- Concernant les cadres, dans tous les jobs grades > 12, le problème est endémique, plus on monte dans les jobs grades moins il y a de femme pour finir à moins de 10% de femmes au Job Grade 18.
- Pour les Ingénieurs et cadres, les femmes sont systématiquement sous payées à partir du Job Grade 13, la différence de salaire peut aller jusqu'à 500 €. Cette discrimination est systémique et doit être corrigée.



Conformément au nouvel Accord d'entreprise, les commissions locales doivent permettre la fixation d'objectif d'amélioration de la proportion de femmes dans les hauts niveaux de responsabilité ainsi qu'un rééquilibrage des rémunérations.

Atteindre une vitesse d'évolution égale entre hommes et femmes à parcours professionnel équivalent est l'engagement pris par la direction.



Inter CFDT
STMICROELECTRONICS

Accord 2017-2019 Mode d'emploi



L'équité de carrière est un objectif ambitieux sur lequel la CFDT est mobilisée, avec en premier lieu la réactualisation des outils :

- La mise à jour annuelle du profil référent doit être faite par la direction.
- Toute analyse individuelle de profil sera précédée d'une analyse du juste positionnement (matrice / cotation de poste). Nous invitons toutes les salariées à revoir leur positionnement matrice ou filière préalablement à tout entretien préalable au repositionnement professionnel avec la RH.
 - Pour les OATAM les matrices de contribution se trouvent
 - [ICI](http://best.st.com/Locations/France/HR/Pages/OATAM.aspx) (<http://best.st.com/Locations/France/HR/Pages/OATAM.aspx>)
 - Pour les Cadres les matrices de contribution se trouvent
 - [ICI](http://best.st.com/Locations/France/HR/Pages/Matrices-de-contributions-Ingenieurs-et-Cadres.aspx) (<http://best.st.com/Locations/France/HR/Pages/Matrices-de-contributions-Ingenieurs-et-Cadres.aspx>)
- Dans l'appréciation du positionnement professionnel, la prise en compte de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique, métier, polyvalence devra être prise en compte
- Lors de l'examen du positionnement professionnel et de la rémunération des femmes avec la DRH. Tout ajustement nécessaire conformément à l'accord sera fait sans contrainte de budget.
- Chaque salariée pourra être assistée d'un représentant du personnel lors de l'entretien de restitution avec la RH.

La CFDT invite toutes les femmes à se faire assister par un représentant du personnel CFDT afin de faire valoir leurs droits en demandant leur analyse d'évolution de carrière et niveau de rémunération.

Nouvel accord & nouveaux droits

Accompagnement parental : nous obtenons des droits supplémentaires pour l'accompagnement des reconversions professionnelles :

- Suite au retour de congés parental l'abondement du CPF de 200%
- Neutralisation de la notation
- Augmentation individuelle au moins égale au budget NAO, l'année de la reconversion et la suivante.

Absence pour enfant malade

- Possibilité de présenter une attestation d'un praticien
- Passage de l'âge limite de 12 à 16 ans pour les deux jours d'absence rémunéré pour enfant hospitalisé



**PAS BESOIN
D'EN ARRIVER LÀ
POUR CONSTRUIRE
L'ÉGALITÉ**



CFDT.FR

