

Des réunions pour rien ?

La CGT sort d'une série de 3 réunions de renégociation de l'accord triennal « Egalité Homme/Femme » largement déçue.

Alors que depuis quelques années les sujets concernant les discriminations et l'égalité entre les femmes et les hommes sont devenus particulièrement d'actualité, nous aurions pu nous attendre à de grandes ambitions de la part de la direction générale.

Il n'en a rien été, la direction générale considérant être largement satisfaite de son action globale sur le sujet. Madame Sevault l'a dit et répété durant ces 3 réunions : « on respecte la loi », « on fait ce qu'il faut »,...

Ses affirmations s'appuient sur des indicateurs qui, pour la CGT, sont pourtant insuffisamment précis pour être exploitables.

Les propositions CGT (nouveaux indicateurs, comparaison par nuage de points,...), pourtant préparées et présentées précisément en séance ont été balayées d'un revers de manche. Devant nos demandes insistantes, la direction générale s'est finalement « lâchée » : « *arrêtez avec vos tableaux et vos indicateurs, ça sert à rien, de toute façon il n'y aura bientôt plus de coefficient pour comparer ça sera plus simple !* ». La direction fait là le lien avec la renégociation en cours de la Convention Collective de la Métallurgie, dans laquelle le patronat de la métallurgie (l'UIMM) envisage de payer chaque salarié suivant le poste occupé (avec un salaire variable à la hausse ou à la baisse !).

Pour compléter ces provocations, la DG affirme aussi que les Organisations Syndicales « n'y connaissent rien en matière de harcèlement » puisque nous confondrions *la pression* et *le harcèlement*. Effectivement ces différentes appellations pour nommer des salariés en souffrance peuvent être assez différentes puisque certaines sont condamnables pénalement et d'autres moins...

Incroyablement sûre d'elle, la direction générale avait même intégré dans le projet d'accord un paragraphe dans lequel elle annonçait **par avance**, l'absence de problème d'égalité Homme/Femme chez Dassault. La levée de bouclier de toutes les organisations syndicales a tout de même fait reculer la DG sur ce point !

Nous le constatons donc clairement : la direction générale ne lâchera rien.

Que ce soit sur les salaires, les congés, ou même sur un sujet que nous pensions être plus « consensuel » comme celui de l'égalité Homme/Femme, la Direction générale n'avancera véritablement dans le sens du progrès social que quand elle y sera contrainte par le législateur !

En plus de nouveaux indicateurs plus pertinents pour mieux mesurer la situation des femmes dans l'entreprise, les points proposés par la CGT **mais refusés par la direction générale** sont les suivants :

- Création de jours « assistance parents malades » : ***C'est non !***
- Augmentation du nombre de jours « enfant malade » (par enfant et non plus par famille) : ***C'est non !***
- Avancée de l'âge enfant malade à 16 ans : ***C'est non !***
- Mise en place d'un indicateur permettant de suivre le nombre de cas de harcèlements (de toutes natures) dans les sites et en central pour visualiser les évolutions et les tendances : ***C'est non***
- Suivi de la progression salariale des femmes de retour au travail suite à un congé maternité ou d'adoption sur trois ans : ***C'est non !***
- La formation spécifique sur les questions relatives à la diversité incluant l'égalité professionnelle, la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes pour les élus suppléants : ***C'est non ! (les autres organisations syndicales n'ont pas appuyé la demande de la CGT).***

Commentaire CGT :

Le gouvernement a publié le 1^{er} juillet 2020 le palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des 120 plus grandes sociétés françaises cotées en bourse (SBFM120). Avec seulement 6,25% de femmes dans le comité exécutif et moins de 10% de femmes dans les 100 plus gros salaires, **Dassault y figure à la dernière place !!!**

Avec un tel résultat tout le monde aurait pu s'attendre à un nouvel accord « égalité Homme/Femme de haut niveau...mais non... les femmes attendront !

Alors que les femmes françaises sont, en moyenne, moins bien rémunérées que les Hommes, elles gèrent pourtant 80% du budget des familles. En féminisant les équipes de Direction Générale, les grands groupes du luxe ne s'y sont pas trompés et ont ainsi mieux orienté leurs produits vers leur clientèle...

Dassault ferait mieux de réfléchir à ces considérations ! A moins qu'une vieille pensée masculine domine la stratégie globale de l'entreprise et qu'on pense encore que les avions d'affaire sont des objets fait par des Hommes, pour des Hommes et que les Femmes n'ont pas leur mot à dire....

**Pour conclure, nous pourrions penser la direction générale applique
à la lettre la citation de Mr Winston CHURCHILL :
*Je ne crois aux statistiques que lorsque je les ai moi-même falsifiées !***

St Cloud, mardi 8 décembre 2020