

Y-a-t-il des inégalités salariales entre les femmes et les hommes au sein de la société ST Microelectronics ?

Y-a-t-il des inégalités salariales entre les femmes et les hommes au sein de la société ST Microelectronics ? **Oui**, répondent six ingénieures qui ont vu leur cas examiné par le Conseil des Prud'hommes de Grenoble, le jeudi 29 mars 2018. **Non**, répond la Société qui les emploie.

Avant l'année 2011, lors de laquelle, suite à une erreur d'origine inconnue, le fichier de tous les salaires des 1300 personnes de ST Ericsson (filiale à 50 % de ST Microelectronics) a été divulgué, la plupart d'entre elles auraient aussi répondu « **non** » car elles n'avaient jamais imaginé être l'objet de discriminations en tant que femmes.

Intégrées dans un pays dont la constitution garantit l'égalité des droits de tous ses citoyen·ne·s, diplômées de grandes écoles françaises et travaillant dans une Société dont le service des ressources humaines s'est doté d'un outil anti-discrimination – ce qui n'est pas le cas de toutes les entreprises françaises – la divulgation de ce fichier les a obligées à faire le deuil de leur conviction d'égalité et à accepter l'idée que la discrimination n'était pas un phénomène réservé aux autres. Devant l'évidence, ces femmes ingénieures ont initié un dialogue interne qui n'a engendré aucune évolution. Depuis, il leur a fallu vivre et avancer avec ce sentiment d'injustice.

Pour mieux appréhender cette étape douloureuse de leur vie, en se basant sur la méthode utilisée à ST Microelectronics pour détecter la discrimination syndicale [1], certaines d'entre elles ont rassemblé les éléments nécessaires à la construction d'un « **panel de comparants** » permettant d'objectiver ce que leur avait appris le fichier. Pour cela, elles ont demandé à tous les hommes de profil comparable aux leurs les informations nécessaires à une comparaison objective ; certains ont accepté de partager leurs données personnelles de carrière, d'autres non. Ces données ont servi de base à l'argumentaire présenté par l'avocate au nom de chacune lors de la séance du 29 mars.

En effet, au tribunal, il appartient au ou à la salarié·e d'apporter la preuve de la discrimination en démontrant, par exemple, l'existence d'une inégalité salariale avec un·e

salarié·e en tout point comparable et aussi en caractérisant le lien entre l'inégalité de traitement et la discrimination. Cette preuve est très difficile à obtenir.

Avant de revenir sur la séance du 29 mars que nous avons suivie, nous allons décrire l'outil anti-discrimination de la société ST Microelectronics. A la fin de cet article, nous proposerons notre lecture des faits en nous appuyant sur ce que nous savons des inégalités Femmes/Hommes dans la société française dont une des conséquences est l'inégalité salariale. En effet, d'après l'Observatoire des Inégalités [2] :

Tous temps de travail confondus, les femmes touchent au total un salaire 25,7 % moins élevé que celui des hommes ou, dit autrement, les hommes gagnent 34,6 % de plus que les femmes, selon les données 2012 du ministère du Travail. Pour des temps complets, les femmes touchent 16,3 % de moins. A poste et expérience équivalents, les femmes touchent 12,8 % de moins.

Il est aujourd'hui reconnu et clairement établi qu'il existe une différence de salaire entre femmes et hommes, à temps de travail, compétences et responsabilités équivalents, dans la majorité des entreprises françaises [3].

Pour répondre sur ce point, l'expert du Comité Central d'Entreprise de ST Microelectronics dans son analyse des données sociales en décembre 2017, met en avant le fait que entre 2012 et 2016, le salaire des femmes a progressé de 12% tandis que celui des hommes a augmenté de 8,2%. Annoncé ainsi, ces chiffres semblent favorables aux femmes. Toutefois, cette progression n'a permis de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes que de 18€ ! Ainsi, en 2012, le salaire mensuel moyen des hommes était de 1128€ supérieur à celui des femmes, alors qu'en 2016, il est encore supérieur de 1110€. A ce rythme, pour les femmes cadres gagnant environ 5000 euros par mois en 2016, il faudra attendre près de 30 ans pour atteindre l'égalité salariale. Quant aux opératrices ayant un salaire inférieur à 2300 euros, sur la durée d'une carrière, l'égalité ne sera jamais atteinte. Au contraire le différentiel d'augmentation est tellement faible qu'il conduit à des écarts nets de salaire encore plus élevés ! ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Prenons un exemple: Appliquons ces évolutions salariales à une opératrice au salaire de 2000€ présentant, en 2016, un écart de 1000€ avec un homologue masculin. En 2020, elle gagnera 2240€ (+12%), tandis que l'opérateur atteindra le salaire de 3246€ (+8,2%), soit un écart de 1006€: L'écart de salaire s'est donc bien creusé et non réduit!

L'outil anti-discrimination de la société ST Microelectronics

Chez ST Microelectronics, les cadres sont réparti-e-s au sein de « Job Grades » (ou niveau). En général, un-e ingénieur-e débute au niveau 11 et au bout de 6 mois à un an elle-il obtient le niveau 12. Ainsi, une carrière se déroule généralement entre les niveaux 12 et 18 et peut, pour les postes les plus élevés, s'étendre jusqu'au Job Grade 21.

Au sein d'un « Job Grade », l'évolution des salaires est plus ou moins régulière et plus ou moins rapide en fonction des évaluations et est de l'ordre de quelques % par an.

Le passage à un Job Grade supérieur, qui s'accompagne d'une augmentation importante de salaire, est une décision qui dépend de plusieurs facteurs: la demande du-de la salarié-e, la volonté du-de la supérieur-e hiérarchique à proposer le changement, la volonté des RH à accepter le changement, le budget alloué qui encadre le

nombre de changement possible dans l'année, les dates de commissions, le dossier à remplir et la commission elle-même. Cette commission reflétant la structure hiérarchique de la société, peu de femmes s'y trouvent impliquées.

Pour identifier les inégalités de traitements au sein de la Société, ST Microelectronics a développé une méthode propre appelée méthode du « **profil-référent** » [4]. Ce profil est remis à jour chaque année. Cette méthode compare à ce profil la performance, l'ancienneté dans la société, l'ancienneté dans le Job Grade et le salaire de chacun-e. Elle identifie les cas présentant un fort écart et ce indépendamment de toutes caractéristiques de genre ou de formation. Grâce à cet outil, au mérite reconnu, 207 réévaluations de salaire, sur un total de 6000 salariés environ, ont pu être effectuées l'année de sa mise en place au bénéfice d'hommes et de femmes de tous niveaux.

La séance du 29 mars au tribunal de Grenoble

Le jeudi 29 mars 2018, s'est tenue aux prud'hommes de Grenoble, la plaidoirie de cette affaire. Elle s'est déroulée en trois phases : argumentaire de l'avocate des plaignantes, argumentaire de l'avocate de la Société, prise de parole du président de séance.

Dans un premier temps, Madame Marie Messerly, inscrite au barreau de Grenoble, avocate des ingénieures a présenté son dossier en 90 minutes, d'une façon claire et didactique.

Elle a exposé la situation particulière de chaque femme ingénieure, quasiment toutes diplômées de Grenoble INP (ENSPG, ENSERG, Phelma) entre 1990 et 2009.

Elle propose ensuite une analyse de chaque cas par la méthode Clerc ou des **panels-comparants** [1]. Cette méthode a déjà fait ses preuves pour mettre en évidence des discriminations pour raisons syndicales. La mise en place d'un panel-comparant est difficile étant donnée la diversité des profils d'ingénieurs et des postes occupés. Cependant plus la société est grande, plus la mise en place d'un panel robuste est possible.

Ici, il s'agit de constituer un panel comparatif de personnes aux caractéristiques professionnelles identiques - profils équivalents, postes similaires, même ancienneté- excepté la variable « testée », ici le genre.

Ainsi, dans la mesure du possible, chaque plaignante s'est dotée de son propre panel-comparant qui s'appuie sur les diplômé-e-s de leurs propres écoles d'ingénieurs suivant les trois critères suivants: i) issu-e-s de leur propre promotion, de la précédente ou de la suivante, ii) embauché-e-s chez ST Microelectronics la même année, la précédente ou la suivante, iii) occupant ou ayant occupé des fonctions similaires. Dans tous les cas, les hommes du panel-comparant proposé par chaque ingénieure se situent à des Job Grades supérieurs voire largement supérieurs.

Puis, après avoir expliqué la méthode de calcul toujours selon la méthode Clerc, des indemnités compensatrices, pour perte de salaire suite à la discrimination et du préjudice moral, comprises entre 30 000 et 130 000€, ont été demandées.

Ensuite, Madame Marie-Caroline Seuvic-Conroy, du cabinet d'avocats parisien CAPSTAN AVOCATS, a plaidé pour la société ST Microelectronics. Elle a d'abord rappelé que la Société a une méthode pour s'assurer de l'égalité de traitement de tous ses salarié-e-s : le **profil-référent** (décrit ci-dessus).

Puis en appliquant cette méthode à la situation de chacune des 6 plaignantes, elle a réfuté l'accusation d'inégalités salariales suite à discrimination de genre. Elle a aussi réfuté la validité du **panel-comparant** proposé par chacune des plaignantes. En effet, elle en a exclu les ingénieurs d'une autre unité ou ayant quitté la société. Pour les profils restant dans le panel, elle s'est attachée à démontrer en quoi le profil, l'investissement et les performances de chacune des plaignantes sont inférieurs à ceux de ces hommes. (cf encart Christelle).

Puis elle a conclu qu'étant données toutes les actions menées par la Société ST Microélectronique en faveur de la mixité et de l'égalité femme/homme, la discrimination ne peut y exister.

Nous rappelons ici quelques-uns de ses arguments :

La moindre représentation des femmes aux Job Grades les plus élevés se justifie par la pyramide des âges et l'ancienneté nécessaire pour atteindre ces niveaux. En effet, 20 ans en arrière, la proportion de femmes recrutées était moindre du fait d'un vivier moins fourni.

Pour chaque plaignante, elle présente un graphique correspondant à l'ensemble des salaires **au sein de son Job Grade**, et positionne chaque femme sur ce graphique ;

elle en conclut qu'il n'y a aucune suspicion de discrimination possible. Chacune des 6 femmes ingénieures plaignantes est très bien payée et son salaire peut être jusqu'à 10 000 € supérieur à certains salaires de leur Job Grade pour leur ancienneté.

Après presque trois heures de plaidoirie, le président de séance a pris la parole. Tout d'abord pour féliciter chacune des parties pour le travail conséquent et de qualité fourni. Il a ensuite dialogué avec les représentantes des ressources hu-

maines de ST Microelectronics mais n'a jamais questionné ni donné la parole aux ingénieures. A aucun moment, celles-ci et leur avocate n'ont pu répondre ou apporter des précisions suite à la plaidoirie de Madame Seuvic-Conroy qui défendait ST Microelectronics.

Enfin, le président a annoncé que, devant la masse de données, il reportait les délibérations au 5 juillet 2018. Ces délibérations ont par la suite encore été repoussées à début septembre 2018.

L'opinion de Parité Science

Nous regrettons qu'une telle affaire soit traitée aux prud'hommes. Le service des ressources humaines d'une grande société comme ST Microelectronics devrait être capable d'éviter à cette société une publicité qui pourrait lui nuire.

Ces regrets sont d'autant plus sincères que nous reconnaissons à la Société ST Microelectronics une politique volontariste en faveur de la mixité et de la réduction des écarts salariaux.

- Il existe depuis 2006 une convention de prise en charge des congés maternités et des congés parentaux.
- Des outils ont été mis en place afin de réduire les écarts salariaux de sorte, qu'à compétences et tâche équivalentes, la rémunération le soit également.
- En 20 ans, la proportion de femmes dans la Société a doublé, atteignant 30% en 2017.
- Afin d'aller encore plus loin, dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle, ST Microelectronics se fixe un objectif d'augmentation de la mixité qui correspond à l'embauche de 35% de femmes sur les postes ingénieurs et cadres débutants sur les 3 ans à venir. Ce chiffre est supérieur au taux des jeunes diplômées en sortie d'école d'ingénieurs (28%).
- ST Microelectronics a signé des partenariats avec les écoles d'ingénieurs pour augmenter la proportion de femmes au sein des promotions.

Mais nous sommes convaincu-e-s que cette société se trompe en affirmant que la discrimination de genre n'a pas sa place entre ses murs. Des inégalités salariales entre femmes et hommes, conséquences de biais discriminatoires, se retrouvent dans toutes les sociétés et entreprises françaises. Comment la société ST Microelectronics s'en affranchirait-elle ?

Revenons maintenant de façon critique sur les deux outils utilisés lors de la plaidoirie : la **méthode des panels-comparants** (méthode Clerc) demandée par les ingénieures et largement utilisée par la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) et la **méthode du profil-référent**, outil développé en interne par ST Microelectronics.

Les panels-comparants: méthode Clerc

Au cours de la plaidoirie, les avocates de chacune des parties ont, pour objectiver leur argumentation, fait appel à un panel-comparant (méthode Clerc) qui leur est propre.

D'une part, les **ingénieures** ont proposé un panel-comparant en se basant en partie sur le fichier de salaires divulgués inopinément en 2011 et en l'étoffant, quand cela a été possible, de données récupérées auprès de leurs collègues masculins. **La quasi-totalité des hommes de ces panels se situent à des Job Grades supérieurs voire largement supérieurs à celui de l'ingénieure.**

D'autre part, à la demande de la justice (2015), la **société** a, elle aussi, fourni des panels-comparants. Mais ceux-ci sont extrêmement restreints (entre 0 et 6 profils comparables par femme ingénieure) et ainsi non représentatifs de la réalité étant donné le nombre de salariés chez ST Microelectronics. Au sein de ces panels, il y a **des hommes aux salaires inférieurs et d'autres aux salaires supérieurs à celui de l'ingénieure** considérée.

L'avocate des ingénieures s'exprimant en premier, elle a présenté les panels constitués par les ingénieures, tandis que l'avocate de la société, ayant la parole en dernier, a réfuté ces panels pour ensuite mieux ancrer les siens.

Ainsi, parmi les arguments pour réfuter les panels proposés par les ingénieures, il y a tout d'abord les deux arguments suivants :

- ST Microelectronics fait le choix de sectoriser l'entreprise en ne comparant une ingénieure de ST Crolles qu'à des employés du site de Crolles,
- De plus, selon ST Microelectronics, les employés doivent être encore en poste chez ST Microelectronics au sein de la même unité pour être éligible au panel-comparant,

En suivant ces arguments, le nombre de personnels potentiellement comparables est drastiquement réduit et plusieurs, voire la totalité, des hommes proposés par les femmes ingénieures dans leur panel-comparant, invalidés. Il est alors facile de réfuter les comparaisons, ce dont ne s'est pas privée Madame Seuvic-Conroy.

Ensuite, pour invalider entièrement les panels-comparants proposés par chaque femme ingénieure, l'avocate de la société s'est attachée à démontrer en

quoi le travail de ces femmes n'était en rien comparable, et en quoi leurs compétences étaient moindres.

Ainsi, elle a avancé des arguments propres à chaque situation :

- l'une a été valorisée à l'embauche au-delà du raisonnable,
- l'autre, qui a réalisé un doctorat sous contrat ministère accompagné de vacances d'enseignement, ne peut être comparée à son collègue ayant réalisé son doctorat grâce à un contrat CIFRE, bien que les deux thèses ont été effectuées sous la même direction et ont donné lieu à la même évaluation très favorable.
- les notations des plaignantes suite aux évaluations annuelles sont moins élevées que celles des hommes,
- certaines plaignantes ont refusé et refusent toujours de se former,
- une autre, qui occupe une tâche collective, n'est plus à son poste technique et donc ne peut se comparer au panel de référence,
- une dernière, qui a effectué un nombre important de mobilités, ne les a faites que pour suivre son mari et non pour servir la société.
- ...

Après ces invalidations, Madame Seuvic-Conroy, a donc présenté ses propres panels-comparants quand cela lui était possible. Selon l'avocate, les panels, fournis par ST Microelectronics à la demande de la justice, démontrent qu'il n'y a eu aucune discrimination. Bien au contraire, les plaignantes sont plutôt bien positionnées au regard des hommes de ces panels, en terme de salaire et de Job Grade.

Pour Parité Science, les restrictions présentées ci-dessus (sectorisation / encore en poste) ne peuvent justifier les panels-comparants étonnamment étriqués d'une très grande société comme ST Microelectronics. Pourquoi, est-il impossible à ST Microelectronics de fournir des profils en plus grand nombre ? Nous ne pouvons croire que ST Microelectronics ne dispose pas du système d'information nécessaire à l'extraction automatisée de telles informations et que ces dernières sont triées manuellement.

La société a-t-elle délibérément choisi les profils de ses panels-comparants pour démontrer la non-discrimination ?

Repères:

ST Microelectronics France: Grenoble (2000) et Crolles (4000) pour 2016: 11 femmes – 2 opératrices, 3 techniciennes, 6 ingénieures – portent 6 000 ingénieur-e-s dont 20% de femmes 2011: Divulgarion par erreur d'un fichier RH: *salaire, ancienneté, âge et Job Grade de 1300 employé-e-s de ST Alps* 2013: Les délégué-e-s du personnel demandent officiellement les données RH pour l'ensemble des employé-e-s de 2015: 10 femmes déposent plainte aux prud'hommes afin d'obtenir les données les concernant → La justice leur donne raison mais oblige ST Microelectronics à ne fournir les données que pour 10 hommes. 29 mars 2018: plaidoirie pour les ingénieures 6 septembre 2018: les juges des prud'hommes déboutent en 1^{ère} instance les 6 ingénieures

Le profil-référent: l'outil antidiscrimination de ST Microelectronics

Le profil-référent est l'outil « anti-discrimination » développé par ST Microelectronics afin d'identifier les situations en fort décalage par rapport à la moyenne afin de pouvoir les réévaluer.

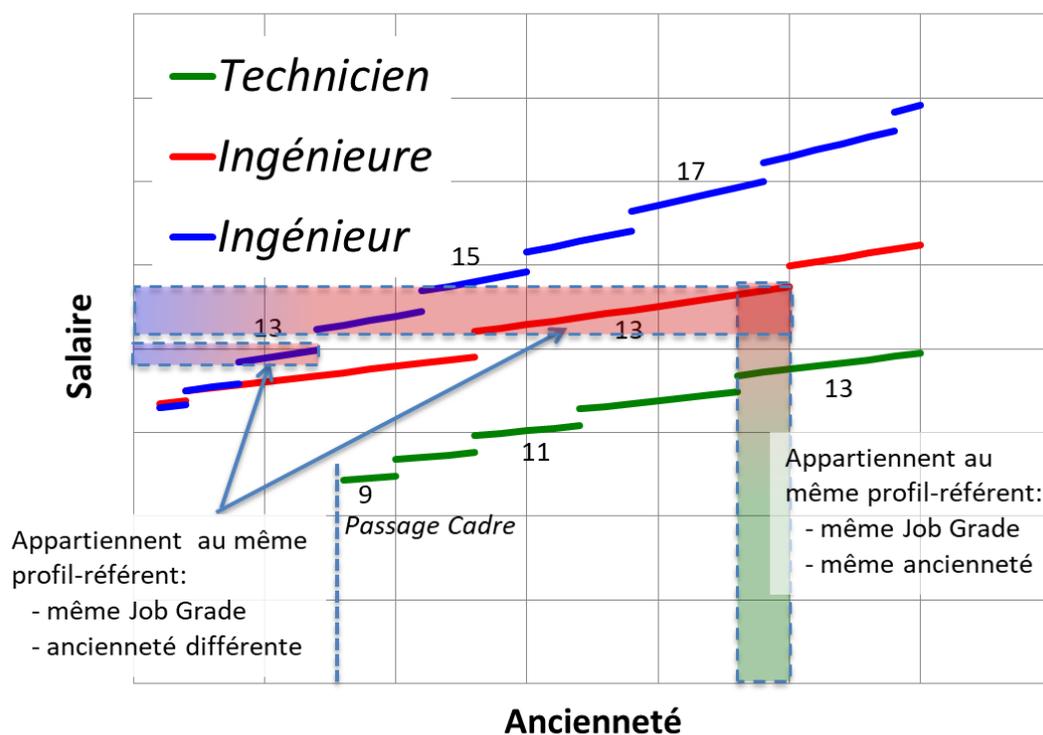
Pour Parité Science, cet outil ne permet pas, en l'état, de mettre en évidence d'éventuelles discriminations entre femmes et hommes. Pour les deux raisons suivantes :

- RAISON 1: l'outil ne permet pas la comparaison avec l'ensemble des personnels de profils comparables car la vitesse du déroulement de la carrière n'y est pas considérée et
- RAISON 2: les critères qui servent de base à l'évaluation ne devraient être sujets à aucun biais de genre, ce qui n'est pas le cas de l'évaluation de la performance.

La Figure 1 présente un schéma qui illustre trois déroulés de carrière. L'évolution salariale d'un homme ingénieur embauché au Job Grade 11 est représentée en bleu. Il passe en moyenne 3 ou 4 ans par Job Grade en début de carrière. En vert est représentée la carrière d'un technicien qui aurait évolué vers la fonction d'ingénieur avec un temps moyen par Job Grade. Il atteint le Job Grade 13 après environ 30 ans de carrière. En rouge, c'est une carrière à évolution lente, comme

observé majoritairement pour les femmes ingénieures, ici celle d'une femme ingénieure embauchée au Job Grade 11, en même temps que l'homme ingénieur dont la carrière est représentée en bleu. Le temps passé par cette femme au sein de chaque Job Grade est plus long, conduisant à une évolution salariale modérée, surtout si on la compare à celle de l'homme ingénieur.

Comment définit-on un profil-référent?



Dans la méthode des profils-référents, la comparaison est effectuée au sein d'un Job Grade donné. Ainsi, sur l'exemple de la figure 1, la situation de la femme ingénieure qui est en fin du Job Grade 13 est comparée à celle d'un technicien devenu ingénieur et ayant atteint le Job Grade 13 ainsi qu'à celle d'homme ingénieur ayant atteint le Job Grade 13 mais en début de carrière. Mais elle ne sera pas comparé à l'homme ingénieur ayant été recruté au même moment qu'elle étant donné qu'il a atteint le Job Grade 17.

Cet indicateur est exprimé indépendamment du profil de la personne. Ainsi se trouvent comparés le salaire des ingénieur-e-s dont l'évolution salariale est lente aux salaires d'ingénieur-e-s initialement recruté-e-s en tant qu'apprenti-e-s, technicien-ne-s, assistant-e-s-ingénieur-e-s et qui ont peu à peu

grimpé les échelons et les Job Grades grâce à la reconnaissance de leur mérite. Par contre, et c'est problématique, il exclut les salaires des ingénieur-e-s qui ont quitté le Job Grade considéré.

Ainsi une différence dans la rapidité de passage d'un Job Grade à l'autre engendre des écarts salariaux importants au bout d'une quinzaine d'années sans que l'outil anti-discrimination ne puisse les détecter. De plus, en cloisonnant les comparaisons au sein d'un Job Grade, le salaire de la femme ingénieure se trouve être largement supérieur, jusqu'à 10000€ par an, au salaire moyen référent (cf Figure 1). Argument utilisé par l'avocate de ST Microelectronics pour justifier de la non-discrimination, voire insinuer qu'il existerait une discrimination positive.

RAISON 2

Un autre indicateur utilisé dans la définition des profils-référents est l'évaluation de la performance de chaque employé-e. Chez ST Microelectronics, la performance est directement liée à la notation donnée à chaque personnel suite à l'entretien annuel de performances lors duquel le supérieur hiérarchique qui mène l'entretien, en rédige un compte-rendu et propose une notation. Une commission compile ensuite tous les entretiens et attribue une note à chaque employé-e.

D'après Maître Seuvic-Conroy, chacune des plaignantes présente une notation inférieure à ce que les hommes obtiennent, tout en ayant un salaire supérieur (cf Figure 1), et y voit une preuve de non-discrimination par le genre de la part de ST Microelectronics.

Mais, d'après les plaignantes, la validité du lien entre évaluation de performances et notation, n'est pas établie. En effet,

malgré d'excellentes évaluations, les femmes ingénieures n'obtiennent que rarement les notes les plus élevées .

Ainsi, ce biais de la transformation d'un compte-rendu d'évaluation en une note est susceptible d'expliquer la lenteur de la carrière de ces femmes, le temps de séjour allongé au sein de chaque Job Grade avec en fin de carrière, un plafonnement au Job Grade 15.

Plusieurs biais inconscients peuvent être à l'œuvre dans cette évaluation. Évalue-t-on de la même façon, les compétences et les réalisations d'un homme et d'une femme ? À compétences égales ouvre-t-on les mêmes opportunités aux femmes qu'aux hommes ? À compétence égale, ne choisit-on pas systématiquement un homme plutôt qu'une femme pour porter un projet considéré comme valorisant pour celle ou celui qui en aura la responsabilité ?

LE BIAIS DE GENRE

Un des plus grands freins à l'établissement d'une réelle égalité de traitement entre hommes et femmes au sein d'une entreprise est la conviction de la part des dirigeant-e-s que leur société se base sur les principes d'une méritocratie sans biais de genre [5, 6]. Partant de cette certitude, il est impossible d'accepter l'évidence, impossible de regarder le rôle des biais inconscients et donc de les combattre.

De nombreuses causes sont à l'origine de ces biais et se retrouvent dans les sphères privée et publique et, ce, alors qu'il existe un cadre légal visant à empêcher toute discrimination.

Bien que complexes à définir, ses causes peuvent être classées en plusieurs catégories :

- le contexte : inconscient collectif, moindre vivier de femmes dans certaines branches professionnelles,
- la surreprésentation des hommes aux postes élevés susceptible d'engendrer la cooptation et des attentes vis-à-vis des employé-e-s centrées sur des comportements dits « masculins »,
- les comportements issus d'une éducation différenciée dès la petite enfance [7] qui se traduit pour les femmes par : une estime de soi moindre que celle des hommes, engendrant une tendance à l'autocensure et partant de là, une moindre capacité à négocier un salaire ou une promotion.

Et demain ?

La société ST Microelectronics refuse-t-elle de voir et d'accepter la réalité ou bien est-elle consciente du phénomène de discrimination de genre mais ne veut pas dédommager ces six ingénieures ? La réponse à cette question est subjective.

Nous reconnaissons le courage de ces six femmes qui ont porté et portent encore cette question des discriminations salariales. Nous pensons que ce courage est indispensable pour qu'un jour l'Observatoire des Inégalités puisse fermer ses portes.

Ces six ingénieures demandent des réparations financières suite à la discrimination subie. Toutefois, l'objectif de leur démarche est de faire bouger les mentalités, d'activer les prises de conscience et d'impulser des dynamiques différentes afin que nos enfants, filles et garçons, puissent découvrir et vivre un avenir sans discrimination.

Enfin, l'objectif n'est pas de faire entrer les femmes dans un modèle masculin mais de mettre en place une dynamique des différences, favorable à chacun-e pour un enrichissement de notre société.

Le 6 septembre 2018, le jugement a été rendu. Chacune de ces six femmes ingénieures a été déboutée.

En effet, pour le juge, la société a suffisamment justifié la situation non-discriminatoire tandis que les plaignantes n'ont pas apporté suffisamment de preuves de discrimination à leur égard.

Les plaignantes ont décidé de faire appel.

Références

- 1] Chappe, Vincent-Arnaud. « La preuve par la comparaison : méthode des panels et droit de la non-discrimination », *Sociologies pratiques*, vol. 23, no. 2, 2011, pp. 45-55.
- 2] <https://www.inegalites.fr/>
- 3] https://www.challenges.fr/femmes/inegalites-salariales-hommes-femmes-quelles-entreprises-sont-les-plus-mauvais-eleves_581729
- 4] https://www.cfdt.fr/portail/actualites/chez-stmicroelectronics-la-cfdt-lutte-contre-les-inegalites-de-carriere-srv1_571013
- 5] « Osons la mixité ! L'entreprise au féminin/masculin » de Patrick Banon, Eds Editions Prisma <http://patrickbanon.com/livres/osons-la-mixite.php>
- 6] « Mixité, quand les hommes s'engagent. Explications - Propositions - Actions. » Sous la direction de Marie-Christine Mahéas, Eds Eyrolles. <https://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/mixite-quand-les-hommes-s-engagent-9782212561470>
- 7] « Du côté des petites filles » de Elena Gianini Belotti, Eds Des Femmes Antoinette Fouque <https://www.desfemmes.fr/essai/du-cote-des-petites-filles/>

La situation de Christelle...

Christelle a obtenu son diplôme d'ingénieur en 1990 après des études à l'ENSPG (INPG) puis a aussitôt débuté sa carrière à ST Rousset. Cette période était riche en recrutements chez ST Microelectronics... Sur la période 1989-1994, au moins 30 diplômés de l'INPG (ENSPG, ENSERG) y ont été recrutés en même temps que Christelle : un riche vivier de profils comparables... Son mari, issu de sa promotion, faisait également parti des embauchés.

Par la suite Christelle a beaucoup bougé au sein de ST Microelectronics : après 3 années au Rousset, elle partira à Grenoble 5 ans, puis à ST Catane en compagnie de son conjoint où la famille, agrandie de 3 enfants, restera près de 5 années. Puis, c'est le départ de son mari pour Singapour en 2005, lui restera employé de ST France, par contre la société n'est pas en mesure de faire une proposition à Christelle. Toutefois, la famille maintenant composée de 4 enfants souhaite être réunie et la seule solution pour Christelle est de démissionner de ST France pour se faire embaucher en local par ST Singapour. La période s'étendra sur 2 années. De retour en France, elle est réembauchée à ST Grenoble, puis sera transférée à ST Wireless lors de sa création en 2008 pour finalement devenir ST-Ericsson en 2009 suite à la disparition de ST Wireless. Elle est actuellement employée par ST-Alps, entité créée en 2013 où elle fait le même travail que les collègues avec qui elle a commencé sa carrière à ST Rousset. Sur le site de Grenoble, la particularité est la cohabitation dans la même équipe de salariés de ST-ALPS et de salariés de ST Grenoble 2.

Christelle aime se former et passe en formation en moyenne 10 jours par an ce qui lui permet rester efficace dans son travail et à la pointe des derniers développements.

Lorsqu'en 2011, le fichier des salaires est divulgué par erreur, le choc est là, et finalement, la comparaison la plus évidente pour sa situation s'impose à elle : son conjoint !

Issu de la même école, embauché 2 ans après elle, service militaire oblige, plus de 20 ans de carrières parallèles à effectuer des tâches semblables, l'écart de salaire mensuel est d'environ 1000€... Mais il n'est pas seul, et c'est là que le choc est grand, la quasi totalité des ingénieurs masculins, plus de 20, issus du même groupe d'écoles (INPG), embauchés à la même période présentent des salaires plus élevés que le sien d'au moins 1000€ et allant jusqu'à 2000€ d'écart ! Certains ont des responsabilités différentes, mais la plupart exercent un métier similaire au sien.

Et pourtant !...

Et pourtant, selon ST Microelectronics, il n'existe aucun personnel comparable à Christelle, personne à mettre dans son panel-comparant... Cela résulte des deux contraintes choisies par ST Microelectronics pour la construction des panels-comparants : faire partie de la même entité et être encore en poste dans l'entreprise. Ainsi, sur l'ensemble des 6000 ingénieurs salariés français de ST Microelectronics, il ne reste que les 500 actuellement présents chez ST-Alps et aucun ne présente une ancienneté équivalente à Christelle. Par exemple, son mari, ayant démissionné, n'est plus considéré...

Christelle va donc construire son panel de comparants seule, elle demande alors les informations directement à ses collègues hommes et se heurte à de nombreux refus de leur part. Elle se tourne finalement vers les alumnis de Grenoble INP, diplômés entre 89 et 94 puis embauché chez ST Microelectronics, ce qui lui permet de réunir les données relatives à une dizaine de personnes au profil comparable, le résultat est sans appel, tous ont un salaire supérieur, l'écart étant compris entre 800 et 2000€ par mois en 2016!

Lors de l'audience du 29 mars,

ST Microelectronics a nié la validité du panel issu des listes divulguées par erreur en 2011, niant la divulgation du fichier et accusant presque ces femmes de l'avoir obtenu de façon illégale.

ST Microelectronics a également affirmé être dans l'impossibilité de faire des comparaisons automatiques de carrières, car bien qu'étant une société high-tech, elle ne dispose pas d'un outil informatique lui permettant d'extraire de telles informations, justifiant ainsi de ne pouvoir apporter que peu, voire pas du tout pour le cas de Christelle, de données aux panels-comparants.

Enfin, ST Microelectronics a nié la validité du panel proposé par Christelle, jugeant qu'elle n'avait mis dans son panel que des ingénieurs excellents tandis qu'elle, elle présente une carrière relativement quelconque... Que l'ensemble de ses déplacements ont été réalisés dans l'unique but de suivre son mari et non de s'investir dans la société...

Que de plus, elle refuse de se former...

Selon ST Microelectronics, Christelle présente un salaire annuel de 3,3 % supérieur au salaire moyen de son profil référent en 2015 (1815 euros) et de 4,2% en 2017 (environ 2350 euros) (cf Figure 1, outil made in ST Microelectronics) et ses notations ne sont pas excellentes (cf paragraphe évaluation de la performance), elle n'a donc aucune raison de se plaindre et encore moins de demander des réparations...

Par la méthode du profil-référent de la société ST Microelectronics, Christelle est comparée à des ingénieurs ayant une ancienneté de 10 ans inférieure à la sienne et sa notation moyenne est supérieure à la moyenne du profil.

Et pourtant, le 6 septembre 2018, le juge a débouté Christelle de toutes ses demandes, tant de reconnaissance de discrimination liée au sexe ou d'inégalité de traitement, que des demandes indemnitaires en résultant, que de sa demande de reclassement au Job Grade supérieur.

Christelle a fait appel.

Si Christelle, et ses collègues ingénieures, continuent leur démarche, ça n'est pas seulement pour leur situation propre, mais aussi pour que soient reconnues ces discriminations et inégalités de traitement qui sont non seulement présentes au niveau ingénieur mais aussi au niveau opérateur et technicien. Chez ST Microelectronics, les postes en production sont majoritairement occupés par des femmes. Or la situation des opératrices et techniciennes est beaucoup plus critique que celles des ingénieures. Ces dames occupent longtemps des postes difficiles, souvent avec une présence de nuit, éprouvant pour le corps et finissent par s'user et développer des maladies chroniques, tandis que leurs collègues hommes grimant plus rapidement les échelons sortent plus vite de ces postes pénibles.