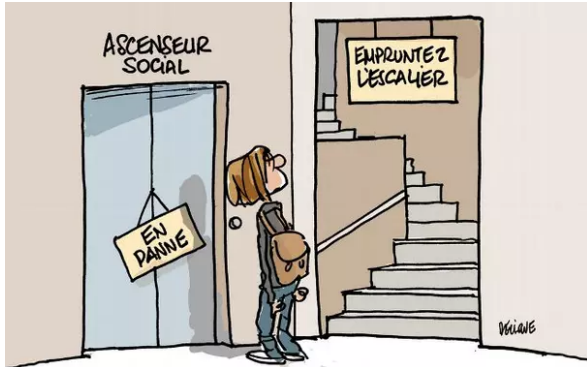


Dans la série consacrée aux réorientations professionnelles dans Thales, la CGT vous propose cette interview avec une ancienne salariée de Thales AVS.



Quel est ton parcours professionnel et scolaire avant ton entrée dans Thales ?

J'ai fait un BEP sanitaire et social, ensuite un CQPM conducteur de système automatisé (niveau proche du BEP) à l'AFPI/AFP en 2005. Cette dernière formation me paraissant un point d'entrée dans le monde de l'industrie et était aussi un prérequis pour rentrer par exemple à STMicroelectronics.

Quel est ton parcours professionnel dans Thales ?

J'ai été embauché à Thales en 2007 en qualité d'**opératrice** avec un coefficient P2/190. Lorsque j'ai quitté Thales fin 2021 soit 14 ans plus tard, j'avais atteint seulement le coefficient P3/215 après une VAE BAC électronique validée en 2012/2013 et des difficultés pour faire reconnaître cette nouvelle qualification. Cette VAE ne s'étant pas accompagnée d'un changement de classification, je me suis donc tourné vers la CGT qui a porté mon dossier auprès des RH. Cela s'est soldé au bout de quelques mois par un changement de classification, une augmentation de salaire et une indemnité assez conséquente correspondant à un rattrapage de salaire sur une période longue.

Ton sentiment sur la place de la femme dans l'établissement en termes notamment de formation et d'évolution professionnelle ?

À l'époque c'était encore un **milieu assez machiste**. Les managers démarchaient avant tout des hommes pour les faire évoluer professionnellement. Elle allait prioritairement vers eux. **Les femmes avaient du mal à évoluer** et ce n'est pas quelques contre-exemples qui prouvaient le contraire. Notre établissement avait les moyens d'appliquer une politique plus ambitieuse vis-à-

vis des femmes. Pour ma part, cela faisait 5 ou 6 ans que j'avais exprimé mon souhait de développement professionnel sur une formation post-bac ; systématiquement refusé pour des raisons budgétaires. J'étais polyvalente et j'aimais apprendre. Mes managers ont toujours reconnu mes capacités sans jamais me donner les moyens de les exprimer. D'où un gros sentiment de frustration lorsque par exemple un CQPM avait été proposé à des hommes pour monter en compétence et en qualification. **Résultat : pas une femme n'a fait cette formation.**

Fort heureusement, les mentalités évoluent en matière d'égalité professionnelle. Par exemple, le métier de logistique est de plus en plus ouvert aux femmes. Je le constate dans ma société d'accueil pour mon alternance.

Quel a été l'élément déclencheur dans ta réorientation professionnelle ?

L'élément déclencheur a été la fin annoncée de la ligne de production sur laquelle je travaillais, avec dans le même temps un bilan de compétence qui m'avait orienté soit vers la logistique soit vers la qualité. Sans la GAE (Gestion Active de l'Emploi) qui accompagnait la disparition de mon activité et donc de mon poste, je ne serai probablement pas partie. Je me suis servie de la GAE comme d'un levier pour demander une formation supérieure. Et les événements se sont très vite enchaînés :

- **2020/2021** - formation **BTS** technicienne logistique en alternance dans une société hors Thales **tout en restant dans l'effectif inscrit de mon établissement**
- **2021/2022** - une **licence professionnelle** « coordinatrice des améliorations des processus d'entreprise » avec en parallèle un **CQPM BTS** chargé de projet industriel. Ces deux formations se terminant en septembre 2022 (j'ai pour le moment une très bonne moyenne)
- **Dès septembre 2022** je pourrais m'engager sur un **Master 2** « supply chain » en alternance sur 2 ans. J'ai déjà réussi les concours d'entrée dans les grandes écoles pour ce master.

Le métier que je vise est celui de chef de projet ou manager dans le domaine de la Supply Chain.

Quelles ont été les difficultés ou les facilités rencontrées dans ta démarche de réorientation professionnelle ?

Faire accepter mon projet professionnel par la direction a été compliqué, avec peu d'aide et de support au reclassement et dans ma démarche, et la contrainte de chercher une entreprise d'accueil extérieure à Thales pour la formation BTS en alternance. La remise à niveau avant l'entrée en formation a été difficile par manque de confiance en moi, par la peur d'échouer pour moi-même mais aussi vis-à-vis de ma direction. Je m'interdisais l'échec. Une situation personnelle pas facile non plus puisque je suis parente isolée avec un enfant en garde exclusive.

Comment vois-tu la suite ?

Je suis très confiante en l'avenir. J'ai maintenant conscience de mes capacités et je suis très rassurée sur les possibilités d'emploi. Mon angoisse a disparu. Je me sens plus épanouie.

Quel a été le sentiment de ton entourage familial ou de tes amis sur cette démarche ?

Durant tout ce temps ma famille a été d'un grand soutien au quotidien. Ma famille et mes proches en général sont très fiers de ce que j'ai accompli. Je suis montrée comme un modèle au travers de la détermination et du courage qu'ils voient dans mon parcours, d'où je suis partie et où je vais.

Sur la base de ton expérience personnelle, si tu avais un conseil à donner à des collègues de travail, quel serait-il ?

Il n'y a pas que Thales en réalité. Il ne faut pas s'enfermer dans une activité dans laquelle on ne s'épanouit plus, même si cela fait peur.

Quel a été l'apport de la CGT dans ta démarche ?

Un soutien du début jusqu'à la fin. Elle m'a ouvert les yeux sur mes droits comme par exemple sur la reconnaissance de ma VAE et son incidence sur mon coefficient et mon salaire. Elle m'a donné confiance en moi. J'ai toujours pu compter sur elle pour tout ; pour de l'aide administrative, sur de la recherche d'emploi, sur de la rédaction du CV et de lettre de motivation, sur l'accompagnement auprès de la direction notamment dans ma démarche de formation, etc.

Commentaires de la CGT

Tout d'abord **nous tenons à féliciter cette salariée pour son parcours**. Commencer sa vie professionnelle en tant qu'ouvrière pour la poursuivre en qualité de technicienne supérieure voire de cadre, cela doit être souligné et salué ! Surtout connaissant les accidents de vie personnelle qu'elle a dû surmonter ... et encore ce mot « accident » est incroyablement faible pour en rendre compte. **Au travers de ce moment de vie professionnelle** que nous avons partagé avec elle durant plus de 15 ans (nous continuons à la suivre même si elle n'est plus dans l'effectif Thales), immergés dans le collectif de travail, nous pouvons en **extraire un certain nombre d'enseignements**.

L'accompagnement des salarié-e-s dans l'évolution professionnelle reste un point à construire. L'évolution professionnelle dans Thales étant avant tout subordonnée aux besoins de la société et non tournée **aussi** vers l'épanouissement personnel, pire encore lorsque la finalité du projet professionnel c'est de sortir du groupe. Il y a des repères revendicatifs à construire et à obtenir.

La formation des équipes RH et management devrait lui aussi évoluer pour leur permettre de porter davantage attention aux salarié-e-s, à leurs aspirations, à se soustraire par moment aux contingences de l'entreprise pour revenir aux fondamentaux sans lesquels aucune société au sens large ne peut faire sens sans susciter de la frustration, du mal-être, de la souffrance voire des drames : l'Être humain (et non pas une ressource) et l'épanouissement individuel mais aussi collectif dans le travail.

Même si la situation de l'égalité salariale au sens étroit du terme a considérablement évolué depuis quelques années, dans l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il reste un angle mort. Celui de **l'évolution de carrière** qui est au final une inégalité de traitement salariale mais masquée. Ce témoignage (mais nous pourrions en produire de nombreux autres) devrait appartenir au passé. Or il n'en est rien. L'expertise diligentée en 2021 au CSEC pour éclairer l'évolution de carrière comparée entre hommes et femmes dans AVS sur une période de 10 ans (revendication portée et obtenue par la CGT AVS), a mis en lumière cette inégalité de traitement sans que **l'avenant à l'accord triennal sur l'égalité professionnelle** mis en signature en 2022 ne prenne en compte cette dimension.