

Sopra Steria a été condamné pour discrimination salariale envers une salariée moins bien payée que ses collègues masculins.

Un salaire à peine réévalué, une carrière paralysée... La cour d'appel de Versailles vient de reconnaître que Nora, ingénieur, était discriminée en raison de son sexe. Ou quand, malgré les lois, l'égalité professionnelle relève toujours du combat.

"[Ambitieuse](#)", "soucieuse de progresser vers des responsabilités d'animation", un "profil de gestionnaire de haut niveau". Lorsqu'en 2005, Nora* est embauchée par l'entreprise informatique Steria, le bilan de compétences qu'elle vient d'achever dresse d'elle un portrait flatteur. La SSII devenue plus tard Sopra Steria la recrute comme cadre technique. Nora affiche sur son CV un DESS d'ingénieur des systèmes d'information et 18 mois d'expérience comme analyste programmeur, puis administrateur systèmes et réseaux. La jeune femme d'une trentaine d'années à l'époque est confiante: en CDI dans un grand groupe, avec un salaire de départ à 2500 euros bruts par mois, elle évoluera vite.

Rien ne se passera portant comme elle l'espérait. Sa fiche de paie, ses responsabilités, ses demandes de formation... Tout stagne. Début mai, la cour d'appel de Versailles a reconnu que Nora avait été victime de [discrimination salariale](#) entre 2005 et 2010, et son [licenciement](#) déclaré nul. Elle a eu le tort d'être une femme dans un groupe encore très largement masculin - autour de 80% des quelque 16 000 salariés en France selon les syndicats.

Cent euros de plus, cinq ans plus tard

Dès 2006, Nora aurait dû passer à l'échelon supérieur, mais il n'en a rien été. Cette même année, son [entretien d'évaluation annuel](#) est pourtant positif. "Bonnes connaissances théoriques en système Unix et réseau, fort engagement dans la mission confiée et un très bon relationnel, avec le besoin d'acquérir de l'expérience système et réseau", résume l'arrêt de la cour d'appel. Mais elle n'obtiendra son changement de coefficient... qu'en 2010.

A la clé, 100 euros bruts de plus par mois. Pas de quoi combler [le retard de salaire qui s'est creusé](#) entre elle et ses collègues masculins. Car au fil des discussions, Nora comprend qu'elle se situe bien en dessous de la moyenne. "Des salariés envoyés sur les mêmes missions pouvaient gagner plus de 1000 euros de plus par mois", pointe Hocine Chemlal, délégué syndical CGT chez Sopra Steria. S'ajoute à cette injustice son affectation à des tâches "complètement sous-qualifiées", poursuit l'écu. Comme cette mission en 3x8 chez un opérateur télécom, "un travail de technicien".

Pendant plusieurs années, Nora tente de progresser en négociant. Elle s'imagine que ses efforts vont finir par payer. Ce n'est qu'en 2010 qu'elle passe à l'étape suivante: la CGT l'accompagne dans le bureau des ressources humaines. Sans suites. Une lettre recommandée du syndicat reste aussi sans réponse. Pire: six mois plus tard, Nora est licenciée pour "manquement à ses obligations professionnelles et insubordination" lors d'une mission chez un client. Un prétexte, selon Hocine Chemlal, qui accompagne Nora aux prud'hommes de Boulogne-Billancourt début 2011.

Deux salaires, une même mission

Trois ans plus tard, le [juge de départage](#) tranche en faveur de la salariée. Une première victoire, mais Sopra Steria fait appel. Devant les tribunaux, les deux camps s'affrontent à coup de tableaux et d'indicateurs; la justice doit décider si "à fonction, niveau de diplômes et expériences comparables", l'ingénieur a eu, ou non, le même salaire et la même évolution que ses collègues. Pas simple. Il faut constituer des panels de salariés aux situations suffisamment proches pour que les différences de traitement soient significatives.

La CGT utilise la méthode dite François Clerc, appliquée pour mettre en lumière [les discriminations envers les représentants syndicaux](#). "On a choisi huit salariés entrés dans l'entreprise à la même date que la salariée", relate Hocine Chemlal. Aucun n'a une situation réellement comparable, mais la cour d'appel s'étonne qu'un homme rémunéré 50 000 euros par an - contre 32 187 euros pour Nora - ait occupé les mêmes fonctions qu'elle sur des missions, un "point sur lequel l'employeur ne s'est pas expliqué". Parmi les panels soumis par l'employeur, l'un se retourne contre lui: sur deux collègues de Nora aux diplômes et à l'ancienneté équivalents, l'homme touche 36 625 euros et la femme 34 475 euros...

Le rapport 2010 sur l'égalité homme-femme de Sopra Steria laisse aussi percevoir des écarts abyssaux: en 2008, la somme des salaires versés aux quelques femmes dans la même position que Nora ne dépassait pas 135 753 euros contre 170 481 euros pour les hommes. En 2010, 175 286 euros contre 177 994 euros. D'où viennent ces inégalités et comment le groupe a-t-il entrepris de les corriger? Contacté par l'Express, il n'a pas donné suite à nos questions.

"Les inégalités sont lissées"

En 2013, les négociations autour de l'égalité professionnelle ont échoué. La direction a fini par mettre en place un plan d'action unilatéral qui ne satisfait pas les syndicats, notamment sur le choix des indicateurs destinés à suivre les carrières des hommes et des femmes. "Les emplois ne sont pas suffisamment définis pour que l'on puisse comparer efficacement, regrette Hocine Chemlal, de la CGT. Si plusieurs positions ou plusieurs moments de la carrière se mélangent, les inégalités sont lissées." L'élu regrette que le projet de loi sur le dialogue social, [contesté par des féministes et des syndicalistes](#), prévoit de supprimer le rapport de situation comparée. "On manque déjà aujourd'hui d'outils", assure-t-il.

Nora est pour l'heure la seule femme de son entreprise à avoir porté plainte, mais son cas cacherait d'autres injustices, à en croire Hocine Chemlal. "Des salariées viennent nous voir, on les conseille sur les premières étapes, l'envoi de courriers, mais le plus souvent ça s'arrête là. Elles ont peur d'aller plus loin." Nora, elle, a demandé et obtenu en appel la réintégration chez son ex-employeur, qu'elle devrait retrouver dans les prochains jours. Mais avec quel salaire? La cour d'appel ne dit rien là-dessus...

** le prénom a été modifié*