

## COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION DE SUIVI d'ACCORD

### « Egalité entre les Femmes et les Hommes »

du 06/04/2021

Présents pour la CFDT : Nelly CUEYE, Corinne HIERONIMUS, Stéphane BERNARD

Présents pour la Direction : Philippe LE-BLON BOITIER (PLBB), Florence MENU, Anca-Maria ANGHEL, Adelaïde ROUSSEAU

Autres OS : CFE/CGC, CGT, FO

Réunion entièrement à distance

Rappel :

Il s'agit d'une commission de suivie de l'accord sur l'égalité entre les Femme/Homme afin de faire un point sur le fonctionnement depuis sa mise en œuvre. La commission s'est déroulée à distance de 14h00 à 17h00

Présentation du Powerpoint par A-M. Anghel, chargée de mission et chef de projet RH, suivi d'un tour de table pour les questions des OS, selon l'ordre habituel.

PLBB exprime le regret que les indicateurs chiffrés soient décalés, puisqu'il est fait état dans ce bilan partiel du budget de 170 000€ alors que nous sommes maintenant sur un budget d'un montant de 200 000€ et qui sera alloué à l'issue de l'actuelle revue du personnel.

L'un des objectifs de cette revue du personnel est d'envisager de possibles montées en compétences permettant de bénéficier des prochains rattrapages pour parvenir à l'égalité salariale sur un même poste. Il rappelle par ailleurs que si l'égalité professionnelle est le plus souvent revendiquée par rapport aux femmes, c'est néanmoins un sujet qui concerne également des hommes.

Suite à une question concernant la rétroactivité, il souligne que celle-ci n'est pas indiquée dans l'accord et que les RH observeront les salaires sur leurs zones respectives.

PLBB fait le constat qu'en entreprise, les hommes sont la plupart du temps beaucoup plus négociateurs que les femmes, et qu'avec le temps, cela a entraîné des écarts de salaire.

Concernant l'AFPA, il indique que la politique globale nationale est que les rattrapages se réalisent et que, dans cette perspective, la direction veut parvenir à faire disparaître les disparités salariales. Pour exemple, il indique que lorsqu'un-une salarié-e demande à l'embauche une rémunération qui n'est pas en cohérence avec le poste, le salaire réellement pratiqué lui est proposé.

Dans le cadre de l'Accord sur l'Egalité professionnelle F/H, il rappelle que l'AFPA travaille à procéder prioritairement à des rattrapages pour les classes les plus basses, de 4 à 8.

En fin de réunion, PLBB exprime son contentement sur la signature de cet accord, qu'il considère plus engageant, estimant qu'il force par là-même la direction à être plus attentive aux sujets soumis et à donner plus de précisions, et soulignant qu'il s'agit bien d'une démarche et d'un positionnement affirmés de la part de l'AFPA.

### **Les interventions de la CFDT**

La CFDT s'inquiète d'un possible amalgame entre « rattrapage salarial » et « promotion ».

Ainsi, se référant à l'index égalité professionnelle, elle relève qu'un taux important de promotions favorables aux femmes est mis en avant sur l'année 2020 et s'en étonne, puisqu'il s'agit pour l'essentiel des postes d'AT transformés en AF, situation résultant elle-même du PSE.

Par ailleurs, la disparité du nombre de dossiers analysés par région est questionnante, ainsi que le manque d'informations au niveau des indicateurs, tant sur les postes concernés, que sur le nombre de dossiers rattrapés par région et par classe (sachant que seuls 80 dossiers sur les 162 analysés ont été rattrapés).

La CFDT s'interroge sur un discours quelque peu contradictoire, à savoir qu'il est dit d'une part que les salariés peuvent faire une demande de rattrapage en se rapprochant de leur manager, puis d'autre part que ce sont les directions des centres qui soumettent des dossiers sans pour autant que les salarié-e-s concerné-e-s en soient informé-e-s.

La question se pose donc, tout comme de savoir si les salarié-e-s ayant demandé un rattrapage sont tenu-e-s au courant de la suite donnée. En effet, une salariée de la délégation CFDT témoigne ce jour de n'avoir jamais obtenu de réponse à sa demande. Le DRH nous ayant indiqué qu'il allait se renseigner, nous attendons son retour sur ce sujet.

Des éléments analytiques nous seront transmis à partir de juillet 2021, sur la base des indicateurs du nouvel accord.

La prochaine commission de suivi se déroulera fin 2021, probablement en octobre.