

Compte-rendu commission de suivi de l'accord « Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes du 28/10/2021

Délégation Cfdt : Salima BENKHEDIDJA, Stéphane BERNARD, Jean-Christophe DROUET

Et pour la préparatoire : Salima BENKHEDIDJA, Stéphane BERNARD, Jean-Christophe DROUET, Jean-Laurent CAMPINCHI

Présents pour la Direction : LE-BLON-BOITIER Philippe, MENU Florence, ROUSSEAU Adelaïde, BUISSON Charlotte, ANGHEL Anca-Maria

Et les autres OS : CFE-CGC, FO

Ce qu'il faut retenir (en 1 minute)

De quoi s'agit-t-il ?

Commission de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de septembre 2020.

[Apports Direction]

PowerPoint reprenant les 22 critères de suivi de l'accord selon 4 axes

Axe 1 Rattrapage salarial	Axe 2 Classification	Axe 3 Embauche	Axe 4 Formation
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre de femmes dans la cible prioritaire 2. Nombre de dossiers analysés 3. Nombre de suppression d'écart réalisés 4. Montant minimum, maximum, et moyenne de rattrapages réalisés par classe 5. Nombre de plans d'actions mis en place 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Evolution du taux de mixité de la C09 avec focus sur les GRN du BTP, Industrie et Tertiaire 7. Nombre de postes ouverts, de candidatures du genre minoritaire reçues et nombre de candidatures du genre minoritaire retenues sur les postes de la C09 8. % des centres ayant mis en place une journée de l'égalité auprès des salariés et des stagiaires 9. Nombre de salariés accompagnés dans le cadre de leur souhait de se diriger vers un emploi de formateur (C09) 10. Nombre de mobilités internes, de promotions et de recrutements externes en direction des emplois cibles (C09 non mixtes) 11. Nombre de portraits mis en avant 	<ol style="list-style-type: none"> 12. Nbre de postes ouverts en CDI interne ou externe 13. Nbre de postes ayant un taux de féminisation supérieur à 60% ou inférieur à 40% 14. Le nombre de postes ayant reçu des candidatures des deux sexes 15. Le nombre de postes pour lesquels au moins un candidat du genre minoritaire a été rencontré en entretien 16. Le nombre de postes pour lesquels une candidature du genre minoritaire a été retenue 17. Evolution du taux de mixité des emplois considérés 18. % de DRHR et cadres RH chargés de recrutement ayant suivi une formation 19. % de managers ayant suivi le module de formation au management de la diversité 	<ol style="list-style-type: none"> 20. Taux de réalisation des entretiens annuels par classe, catégorie, genre 21. % de salariés ayant formulé un projet professionnel et un plan d'actions par genre 22. % de salariés pour lesquels un plan d'actions a été engagé lors des revues du personnel, par genre

La direction reconnaît certaines lacunes d'information et l'explique par une inadaptation des systèmes d'information au recueil de données chiffrées exploitables dans le cadre du dialogue social.

[Revendications, commentaires Cfdt]

Pour la Cfdt les chiffres ne sont pas satisfaisants. Avant même de pouvoir parler de l'atteinte des objectifs, encore faudrait-il que les informations livrées soient celles attendues en termes d'indicateurs. En effet des valeurs absolues sont données à la place de pourcentage, certains critères, comme le rattrapage salarial, ne font même pas l'objet de livraison de chiffres.

Pour la CFDT, la direction ne peut pas prouver qu'elle est au rendez-vous et nous obtenons, avec les deux autres OS signataires, une nouvelle séance de suivi début 2022 avant le démarrage de la négociation du futur accord.

Le compte rendu (en + d'une minute)

Reprenons les 22 critères :

Axe 1 : RATRAPAGE SALARIAL (critères 1 à 5)

Aucun chiffre n'est livré, mais le processus en cours certifie la direction.

Elle affirme que le budget de 200K€ sera consommé, rappelant que le budget de la mesure unilatérale 2020 a été légèrement dépassé.

La CFDT demande à voir le bilan promis pour cette fin d'année !

Axe 2 : CLASSIFICATION

Critère 6/ Evolution du taux de mixité de la C09 avec focus sur les GRN du BTP, Industrie et Tertiaire (1/2) – Données au 01/10/2021 – Evolution depuis le 01/10/2020

Pas de réelle inversion du rapport de mixité ; les métiers « masculins » restent masculins et idem pour les métiers « féminins »

Les résultats sont longs à obtenir sur ce genre de critères. Au-delà de l'exemplarité de l'Afpa quelle est la plus-value de dépenser beaucoup d'énergie sur ce genre d'objectifs très liés aux représentations genrées des métiers qui se construisent en dehors de notre entreprise.

Critère 7/. Nombre de postes ouverts, de candidatures du genre minoritaire reçues et nombre de candidatures du genre minoritaire retenues sur les postes de la C09

369 offres ouvertes, 191 offres pourvues par 103 hommes, 41 femmes et 47 personnes dont le genre n'a pas été renseigné !!?? L'outil Afpa Talents n'est pas paramétré pour donner les informations nécessaires à l'analyse de ce critère.

Le CFDT suggère que l'exploitation à des fins d'outillage du dialogue social soit intégrée dans les futurs cahiers des charges pour l'évolution des SI et applicatifs. Nous sommes d'accord pour que les indicateurs de suivi ne deviennent pas des « usines à gaz » (dixit le DRHN) mais nous ne voulons pas que des problèmes de paramétrage des SI entravent l'obtention d'information indispensables à un dialogue social constructif.

Critère 8/. Centres ayant mis en place une journée de l'égalité auprès des salariés et des stagiaires

Après deux reports, la journée de l'égalité est programmée le 2 décembre. Les services centraux vont outiller les centres (vidéos, affiches...) qui restent libres dans la mise en œuvre (ou pas) de cette journée.

Pour la CFDT la direction générale n'est pas assez incitative sur le sujet. Une telle journée peut permettre de mettre en place une belle dynamique de centre entraînant personnels et stagiaires autour de projets incluant la dimension pédagogique. Nous craignons le flop !!!

Critère 9/. Nombre de salariés accompagnés dans le cadre de leur souhait de se diriger vers un emploi de la formation

79 personnes sont arrivées en C09 soit 54 hommes et 25 femmes.

Critère 10/. Nombre de mobilités internes, de promotions et de recrutements externes en direction des emplois cibles (C09 non mixtes)

En plus des chiffres ci-dessus, 191 personnes ont été recrutées à l'externe sur la C09 soit 103 hommes et 41 femmes.

Les SI ne permettent pas d'identifier le nombre de candidatures externes et leur répartition par genre.

La CFDT fait remarquer que le total est incorrect, et s'interroge sur la pertinence de ces indicateurs qui semblent difficile à renseigner.

Critère 11/. Nombre de portraits mis en avant

8 portraits diffusés depuis septembre 2020

13 nouveaux portraits présentés autour de la journée du 2 décembre.

Pour la CFDT il faudrait pouvoir mesurer l'influence de ces portraits sur l'évolution des représentations genrées des métiers. Compliqué !!!

AXE 3 : EMBAUCHE

Critère 12/. Nbre de postes ouverts en CDI interne ou externe

221 postes ouverts répartis comme tels : 118 formateurs, 21 managers, 82 supports

Critère 13/. Nbre de postes ayant un taux de féminisation supérieur à 60% ou inférieur à 40%

La direction fournit des tableaux sur les taux de féminisation demandés mais cela concerne les postes pourvus. Afpa talents ne permet pas de faire le parallèle avec les postes à pourvoir

Critères 14 à 17.

Afpa Talents ne permet pas de renseigner ces indicateurs et lorsque ce sera possible il n'y aura pas de possibilité de remonter dans le temps.

Sans indicateurs ces critères sont sans intérêt. Une vigilance accrue s'impose sur la formulation des indicateurs dans le futur accord.

Critère 18/. Pourcentage de DRHR et cadres RH chargés de recrutement ayant suivi une formation

La direction fournit des chiffres bruts et non des pourcentages. Les données extraites de TalentSoft ne sont donc pas exploitables pour notre réunion... Il faut faire un peu de calcul, ce qui nous renvoie à la prochaine réunion.

Critère 19/. Pourcentage de managers ayant suivi le module de formation au management de la diversité

Idem critère 18 !!

AXE 4 : FORMATION

Critère 20/. Taux de réalisation des entretiens annuels par classe et catégorie, par genre

Les chiffres fournis ne correspondent pas aux indicateurs du critères. Ils ne permettent pas de se rendre compte d'une éventuelle discrimination des femmes face à la tenue des entretiens annuels.

Critère 21/. Le % de salariés ayant formulé un projet professionnel et un plan d'actions par genre

1543 salariés ont exprimé un besoin de formation en lien avec le catalogue de formation interne.

Ce chiffre qui ne fournit pas les demandes de formation externe et la répartition par genre n'est pas exploitable. Les services RH doivent retourner à leur calculette.

Critère 22/. Le % de salariés pour lesquels un plan d'actions a été engagé lors des revues du personnel, par genre

Idem critère 21

En conclusion Les chiffres ne sont pas fournis, pas en phase avec les attentes et les caractéristiques des critères ou pas à la hauteur des attendus. Au-delà du bel effort dans la présentation des informations, la direction doit revoir sa copie !

La prochaine commission de suivi est à définir début 2022.

Salima, Stéphane, Jean-Christophe