

Compte-rendu 3ème réunion de négo de l'accord Ega Pro du 28/04/2022

Délégation Cfdt : Philippe PLESKO, Ahmad EL KHALEDI, Jean-Christophe DROUET

Et pour la préparatoire : Philippe PLESKO, Ahmad EL KHALEDI, Jean-Laurent CAMPINCHI , Nelly CUEYE.

Présents pour la Direction : D'ARTOIS Pascale, MENU Florence, JOSSE Sandrine, ANGHEL Anca-Maria, Florian LAUNOY (contrôleur de gestion sociale), Axel SIMMONEAU (Alternant service RH sur la Diversité)

Et les autres OS : CFE-CGC, FO, CGT

Ce qu'il faut retenir (en 1 minute)

De quoi s'agit-t-il ?

Troisième réunion de négociation pour un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Présentation du projet d'accord et plus particulièrement de la méthode proposée par la direction pour la détection et la réduction des écarts salariaux injustifiés. La direction a complété deux nouveaux chapitres :

CHAPITRE 4 : LA PREVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES, DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

CHAPITRE 5 : LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE ET LABEL DIVERSITE

[Apports Direction]

Document rédigé avec des modifications de sommaire en accord avec la proposition CFDT :

Préambule

Titre 1 : Champ d'application

Titre 2 : Domaines d'actions prioritaires

- Chapitre 1 : Recrutement et mixité des emplois
 - Art 1.1 : Constat
 - Art 1.2 : Objectifs
 - Art 1.3 : Actions à mener en soutien
 - Art 1.3.1 : Garantir un dispositif de recrutement respectueux de l'égalité et de la diversité
 - Art 1.3.2 : Attirer des candidatures des deux genres
 - Art 1.3.3 : Professionnaliser les managers et les équipes RH aux enjeux de la diversité
 - Art 1.4 : Indicateurs de mesure
- Chapitre 2 : Gestion des parcours professionnels
 - Art 2.1 : Constat
 - Art 2.2 : Objectifs
 - Art 2.3 : Actions à mener en soutien
 - Art 2.3.1 : Suivre la réalisation des entretiens annuels, des revues du personnel et des plans de développement
 - Art 2.3.2 : Faciliter l'accès à la formation
 - Art 2.3.3 : Professionnaliser les managers dans l'accompagnement des parcours professionnels
 - Art 2.3.4 : Accompagner le départ et le retour de congé maternité/parental/adoption

- Art 2.3.5 : Encourager la promotion des femmes sur les postes d'encadrement
 - Art 2.4 : Indicateurs de mesure
- Chapitre 3 : Rémunération
 - Art 3.1 : Constat
 - Art 3.2 : Objectifs
 - Art 3.3 : Actions à mener en soutien
 - Art 3.3.1 : Analyser et traiter les écarts injustifiés
 - Art 3.3.2 : Garantir l'égalité salariale au moment du recrutement et de la mobilité interne
 - Art 3.3.3 : Garantir l'égalité salariale au de chaque révision salariale
 - Art 3.4 : Indicateurs de mesure
- Chapitre 4 : La prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des violences faites aux femmes.
- Chapitre 5 : Label égalité professionnelle et label diversité

Malgré une livraison du document préparatoire tardive il est convenu de commencer la séance par le chapitre 3. La direction présente sa méthode qui ne convient pas à certains partenaires sociaux. La direction précise que cette nouvelle méthode n'a pas pour seul objectif la « réparation » du préjudice éventuel, mais qu'elle devrait empêcher (au moins réduire) l'apparition de futures disparités.

Après une suspension de séance, les parties conviennent de revenir sur le sujet de la rémunération lors de la prochaine séance (après prise de conseil et études comparatives).

Le travail se poursuit sur le Chapitre 4

[Revendications, commentaires Cfdt]

Pour la CFDT la présentation de la nouvelle méthode est plus claire, mais nous ne nous prononcerons d'après une séance de travail accompagnée par le cabinet ADESSA. Elle semble générer un effet noria qui serait bénéfique, à terme, au plus grand nombre.

Le compte rendu (en + d'une minute)

=====

Le début de la séance est alimenté par un échange sur le contenu des accords (en général) et sur la nécessité de rédiger des guides d'exploitation opérationnelle. Nous échangeons aussi sur la communication autour des accords auprès des salariés (qui doivent être informés) et des managers (qui souvent doivent les mettre en œuvre).

Evolutions et commentaires chapitre par chapitre.

CHAPITRE 3 : LA REMUNERATION

Travail sur le texte

La direction souhaite étendre la « lutte » contre les écarts salariaux à tous les salariés qui seraient discriminés quelque soit leur genre. Les éléments de constat seront partagés soit dans le cadre de la commission de suivi soit dans le cadre du CSEC.

CFDT : Demande que les constats annuels soient communiqués dans les CSEE

Changement de référence salariale à l'embauche : passer de l'AME (qui reste le salaire affiché dans l'offre) à l'AIB moyen de l'emploi avec une fourchette de souplesse. Proposer au moins la fourchette basse à la candidate qui ne négocierait pas. Les éléments de rémunération liés à un coût de la vie élevé sur un territoire, ou à une difficulté de recrutement en raison de la tension sur un métier deviendront des primes non comptabilisées dans l'AIB de manière à ne pas « déformer » la rémunération vraiment liée au poste.

Présentation de la méthode via un PwPt (en PJ)

L'expérimentation de cette nouvelle méthode fait suite à la NAO qui a permis de passer à la moulinette les parcours des salariés pour les AG et en parallèle pour le rattrapage des inégalités pro.

La réflexion est aussi alimentée par une nouvelle notion introduite suite à la négo en cours GEPP : l'emploi repère (16 filières et 67 métiers) qui sert de base à la méthode, et aussi à la rémunération de référence au moment du recrutement.

Via SIRH, l'historique du parcours professionnel y compris les missions pourra être pris en compte et sera, aussi, accessible aux salariés pour pouvoir s'autopositionner face à l'AIB moyen.

La méthode pourra être mise en place assez rapidement grâce à un outillage SIRH bientôt opérationnel, croisée avec les activités du Comité Mission et Rémunération qui gère les situations individuelles et les demandes atypiques.

L'objectif de cette démarche est d'équilibrer la balance entre égalité salariale et flexibilité RH.

La direction souhaite ajuster les enveloppes allouées au rattrapage avec les années civiles

- 200 k€ jusqu'à septembre 2022, au titre de l'accord du 8 septembre 2022
- 300 k€ d'enveloppe complémentaire de septembre à décembre 2022

Par ailleurs, les enveloppes suivantes sont définies pour les 2 prochaines années :

- Enveloppe 2023 (année civile) : 500 k€ non chargés
- Enveloppe 2024 (année civile) : 200 k€ non chargé

Les explications et l'exemple utilisé comme support de présentation permettent de mieux cerner la méthode de repérage et de résorption des écarts injustifiés. La question des 5% d'écart servant de base à la prise de décision reste posée ; pourquoi pas 3 ou 4% ? Les éléments de justification ne sont toujours pas explicités. Pour la direction 5% d'écart est **justifiable**...pour la CFDT, l'idée n'est acceptable que s'ils sont **justifiés**.

Le plan de développement personnalisé en cas d'écart dû à un écart de compétences à disparu dans la V2 du projet d'accord. La CFDT souhaite le voir réapparaître ainsi que son suivi.

Certaines OS estiment que des sujets contenus dans l'accord sont hors champ, pour le CFDT ce qui profite au plus grand nombre profite aux femmes.

Suspension de séance

CHAPITRE 4 : LA PREVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES, DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La direction souhaite lancer une enquête dont l'objectif est d'avoir un diagnostic sur le sexisme ordinaire au sein de l'Afpa. Les résultats permettront de positionner les futures actions de communication et de sensibilisation.

N= enquête ; N+1= campagne de sensibilisation, communication, formation ; N+2= enquête pour évaluation.

La direction insiste sur l'exemplarité des équipes managériales en termes de posture et d'action.

La direction veut accentuer les actions de formation à destination des managers et des acteurs impliqués (Pilotes QVT, référents harcèlement employeur/salarié)

La CFDT propose aussi que les stagiaires soient sensibilisés, à travers un module de formation animé par les formateurs (eux-mêmes formés)

Journée de sensibilisation : regrouper une fois/an aux salariés et aux stagiaires et chaque établissement s'organise= partenariat possible et recommandé.

La CFDT insiste sur la participation conjointe des salariés et des stagiaires à des projets coconstruits (avec intervention de structures spécialisées externes).

La suite du chapitre 4 et le chapitre 5 seront traités lors de la prochaine séance. Nous reviendrons aussi sur le chapitre 3.

La prochaine réunion est programmée le 10 mai 2022 (journée), puis le 7 juillet (journée) et le 13 juillet (matin)

Philippe, Ahmad, Jean-Christophe

Compte-rendu du 28/04/2022

