

## Compte-rendu 4ème réunion de négo de l'accord Ega Pro du 10/05/2022

Délégation Cfdt : Salima BENKHEDIDJA, Philippe PLESKO, Jean-Christophe DROUET

Et pour la préparatoire : Philippe PLESKO, Salima BENKHEDIDJA, 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 ?

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

L'objectif de la séance est de revoir la méthode d'identification et de résorption des écarts salariaux injustifiés et de continuer le travail sur les chapitres suivants :

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

CHAPITRE 5 : LABEL EGALITE PROFESSIONNELLE ET LABEL DIVERSITE

Mais en fait après lecture d'une déclaration intersyndicale, le travail portera sur les chapitres 1 et 2 qui ont été enrichis par la direction depuis la dernière réunion.

[Apports Direction]

Document rédigé reprenant certaines demandes des négociateurs.

[Revendications, commentaires Cfdt]

La CFDT avait demandé le partage d'un tableau Excell présenté par monsieur Launoy qui exposait la nouvelle méthode par un exemple. Celui-ci n'a pas été envoyé. Le travail avec le cabinet ADESSA n'a donc pas pu être approfondi. La CFDT souhaite aussi que le texte soit plus précis et exigeant sur les échéances de mise en œuvre du contenu de l'accord, sur les moyens (en particulier humains) permettant l'animation des divers dispositifs prévus à l'accord.

### Le compte rendu (en + d'une minute)

En début de séance la délégation CFE-CGC lit la déclaration intersyndicale suivante :

*Déclaration intersyndicale CFE CGC, CFDT, CGT et FO à la séance de négociation Egalité professionnelle F/H du 10 mai 2022*

*L'intersyndicale réunie le 9 mai 2022 s'oppose à la rédaction du chapitre 3 en l'état, de l'accord égalité entre les femmes et les hommes :*

*Les mesures de ce chapitre devront concerner en priorité les femmes au regard des écarts constatés.*

*Le principe de seuil de tolérance, quel qu'il soit pour corriger les écarts, est inacceptable.*

La méthode de calcul reste opaque et comporte des biais, notamment à titre d'exemple :

- L'AIB moyen calculé en fusionnant les salaires moyens des femmes et des hommes ; de même exclure certains métiers « nouveaux, rares ou en tension » du calcul de l'AIB moyen n'est pas acceptable.
- L'écart mesuré au niveau du poste ne respecte pas le principe du « à travail de valeur égale, salaire égal », et devra rester au niveau de l'emploi de la grille de 2011.
- L'ancienneté devra aussi s'apprécier par tranche de 3 ans et non de 5.
- Liste non exhaustive...

L'objectif d'un accord ambitieux sur ce sujet ne peut se réduire au seul critère de la rémunération, mais pour l'intersyndicale, le chapitre 3, tel qu'il est rédigé mérite une réécriture totale permettant de démontrer la volonté des parties à aboutir à l'égalité entre les femmes et les hommes, de manière transparente, juste et équitable.

Nous demandons donc de suspendre ce chapitre de nos travaux de ce jour pour se concentrer sur les autres, en attendant de voir la direction nous proposer une autre rédaction.

Le nombre de réunions pour parvenir à un accord devra donc être ajusté en conséquence.

La direction accepte de remettre à la prochaine séance le sujet de la méthode de calcul mais demande que la fin de journée soit consacrée à l'expression précise des souhaits des OSR

Reprise de la lecture du projet d'accord à partir du chapitre 1

## CHAPITRE 1 : LE RECRUTEMENT ET LA MIXITE DES EMPLOIS

Certaines OS ne comprennent pas l'intérêt des paragraphes « constats » qui selon eux alourdissent la lecture du texte d'accord

CFDT : Les constats sont nécessaires, l'accord doit s'articuler dans une logique : les constats entraînent la proposition des objectifs « d'amélioration » qui peuvent être atteints via les « actions à mener ». Ces actions doivent être évaluées selon des critères et des indicateurs. Les objectifs doivent être quantifiables (en taux ou en valeurs)

### 1.3.1 : Garantir un processus de recrutement respectueux de l'égalité et de la diversité

Pour la direction, la phase de recrutement est une modalité forte de lutte contre la non-mixité des emplois.

A la remarque d'une OSR, la direction admet qu'elle devra travailler sur les risques de discriminations à l'embauche, car c'est une des nécessités pour obtenir le Label Alliance.

La CFDT propose que les intitulés de poste soient non genrés et en écriture inclusive.

De plus les règles de préférence inscrites dans notre accord de 1996 ne permettent pas d'atteindre les objectifs puisque les candidatures du genre minoritaire sont les dernières à être prises en compte.

Sans vouloir, à ce jour et dans ce contexte, modifier l'accord de 96, la CFDT admet que ces critères mériteront d'être ajustés.

Pour ouvrir aux candidatures féminines, la CFDT propose que les offres soient diffusées auprès des structures spécialisées dans l'accompagnement des femmes type CIDFF.

### 1.3.2 : attirer des candidatures des deux genres

La direction associera les référents lutte contre le harcèlement à l'organisation des journées annuelles de l'égalité femme/homme.

La CFDT demande que le sujet de l'intégration d'un salarié du genre minoritaire au sein d'un collectif fasse l'objet d'une réflexion systématique au sein du dit collectif. Nous demandons plus qu'une évaluation quantitative du nombre d'événements mis en place mais une évaluation qualitative (les retombées des événements).

### 1.3.3 : Professionnaliser les managers et les équipes RH aux enjeux de la diversité

La direction rédigera un kit d'appropriation des accords pour les RH et managers.

A la demande de précision sur les formations par la CFDT : formation assurée par un cabinet externe et obligatoire car intégrée au parcours de professionnalisation pour les nouveaux/futurs managers ; idem pour les anciens avec une souplesse dans le délai.

## CHAPITRE 2 : GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

2.1 : La CFDT fait remarquer que les femmes étant plus nombreuses le constat sous forme de pourcentage n'est pas probant. Il faut aussi mettre en avant que la durée des formations est moindre pour les femmes/ hommes. La CFDT demande qu'une évaluation du temps d'attente pour accéder à une formation ... et pour une promotion soit faite ainsi qu'un comparatif femme/homme sur ce sujet.

2.2 : RAS La CFDT demande que « l'accès » soit remplacé par « l'égal accès ».

2.3.1 : La CFDT demande qu'une phrase d'introduction ou de conclusion marquant la volonté des équipes de direction et RH à inciter les femmes vers plus de mobilité professionnelle. Nous souhaitons aussi un « cadencement » plus précis et plus régulier des point RH avec les femmes qui n'ont pas bénéficié de formation ou qui ont émis un souhait de mobilité professionnelle.

## A ce stade nous reprenons les échanges sur le chapitre 3 : REMUNERATION

Monsieur LAUNOY revient avec des simulations en tenant lieu des remarques des délégations lors de l'échange du matin.

Il reprend les 3 critères de catégorisation de l'accord en cours, et s'appuie sur les effectifs à fin mars 2022 soit 2675 femmes.

Critère 1 : comparaison avec AIB des hommes s'ils représentent au moins 25% des effectifs= 723 femmes feraient l'objet d'une analyse de leur dossier.

Critère 2 : comparaison avec l'AIB femmes + hommes avec prise en compte du critère d'ancienneté si les hommes représentent moins de 25% des effectifs= 1017 femmes seraient concernées

Critère 3 : comparaison avec l'AIB femmes + hommes sans prise en compte de l'ancienneté : 935 femmes seraient concernées.

A fin mars on dénombre 88 emplois où on ne compte que des femmes et 382 où on ne compte que des hommes.

### Pour la CFDT :

- Il faut revoir la rédaction de la méthode pour mieux faire apparaître le rattrapage salarial des femmes qui seraient discriminées et pas uniquement la lutte pour plus d'égalité salariale pour l'ensemble des salariés (nous sommes dans un accord égalité f/h)
- Nous demandons des simulations à partir du même exemple des MF mais pour des tranches de 3 ans d'ancienneté et 3% d'écart tolérable.
- Nous demandons un comptage des salariés dans les emplois où il n'y a que des femmes ou que des hommes (ces personnes seraient exclues d'un comparatif de salaire entre genre, ce qui n'est pas possible)

Nous revoyons le calendrier.

La prochaine réunion est programmée le 24 juin (matinée) via Teams, puis le 7 juillet (journée) et le 13 juillet (matin)

Salima, Philippe, Jean-Christophe

---

Compte-rendu du 10/05/2022

