

## Compte-rendu 5ème réunion de négo de l'accord Ega Pro du 24/06/2022

Délégation Cfdt : Salima BENKHEDIDJA, Jean-Laurent CAMPINCHI , Jean-Christophe DROUET

Et pour la préparatoire : Nelly CUEYE, Salima BENKHEDIDJA, Jean-Laurent CAMPINCHI , Jean-Christophe DROUET

Présents pour la Direction : MENU Florence, JOSSE Sandrine, ANGHEL Anca-Maria, Florian LAUNOY (contrôleur de gestion sociale), Olivier CAGNAC (en milieu de réunion).

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

### Ce qu'il faut retenir (en 1 minute)

#### De quoi s'agit-t-il ?

Cinquième 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, une fois encore, la méthode d'identification et de résorption des écarts salariaux injustifiés.

[Apports Direction]

**Documents présentés en direct : plusieurs simulations sur plusieurs métiers et avec 3 méthodes de calcul.**

**Pas de changement dans le reste du texte de proposition d'accord.**

[Revendications, commentaires Cfdt]

**L'analyse des méthodes en direct n'est pas possible, il faut prendre le temps de s'y pencher très sérieusement. Cela interroge sur la volonté de la direction à être transparente sur sa méthode de calcul et à vouloir véritablement supprimer les discriminations salariales.**

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

#### Chapitre 3 : REMUNERATION

Monsieur LAUNOY présente des simulations de repérage des écarts sur 5 métiers :

- Chargé-e de clientèle,
- Logisticien approvisionneur
- Formateur-trice Froid
- Formateur-trice Gestion
- Responsable de formation

Pour chaque métier, le tableau présente 3 méthodes de repérage des écarts, par comparaison avec l'AIB moyen, et en différenciant les femmes et les hommes.

Méthode 1 : celle en vigueur dans l'accord en cours jusqu'en septembre 2022.

Méthode 2 : en tenant compte des tranches d'ancienneté de 5 ans et en admettant un seuil de tolérance de l'écart à la hauteur de 5%.

Méthode 3 : en tenant compte des tranches d'ancienneté de 3 ans et en admettant un seuil de tolérance de l'écart à la hauteur de 3%.

A suivre l'exemple des Logisticiens approvisionneurs

Méthode en vigueur accord de 2020															
Méthode 1	Tranche d'ancienneté	Nbre de personne	AIB Moyen TP	AIB Bas TP	AIB Haut TP	Ecart de -5%		Ecart de 5 à 10%		Ecart de 10 à 15%		Ecart de 15 à 20%		Ecart +20%	
						F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	A - moins de 5 ans	7	1 938,44 €	1 826,05 €	2 386,40 €	3		4							
	B - 5 à 10 ans	1	1 917,23 €	1 869,05 €	2 134,00 €	1									
	C - 10 à 15 ans	4	1 951,98 €	1 869,05 €	2 060,83 €	4									
	D - 15 à 20 ans	1	1 987,75 €	1 921,73 €	2 185,28 €	1									
		13				9	0	4	0	0	0	0	0	0	0

  

Nouvelle méthode proposée (Seuil de 5% et tranche de 5 ans)															
Méthode 2	Tranche d'ancienneté	Nbre de personne	AIB Moyen TP	AIB Bas TP	AIB Haut TP	Ecart de -5%		Ecart de 5 à 10%		Ecart de 10 à 15%		Ecart de 15 à 20%		Ecart +20%	
						F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	A - moins de 5 ans	14	1 938,44 €	1 826,05 €	2 386,40 €	3	3	4	4						
	B - 5 à 10 ans	7	1 917,23 €	1 869,05 €	2 134,00 €	1	6								
	C - 10 à 15 ans	7	1 951,98 €	1 869,05 €	2 060,83 €	4	3								
	D - 15 à 20 ans	9	1 987,75 €	1 921,73 €	2 185,28 €	3	6								
		37				11	18	4	4	0	0	0	0	0	0

  

Nouvelle méthode avec Seuil de 3% et tranche de 3 ans															
Méthode 3	Tranche d'ancienneté	Nbre de personne	AIB Moyen TP	AIB Bas TP	AIB Haut TP	Ecart de -3%		Ecart de 3 à 6%		Ecart de 6 à 9%		Ecart de 9 à 12%		Ecart de 12 à 15%	
						F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
	A - moins de 3 ans	12	1 900,08 €	1 826,05 €	2 372,20 €	2	1	4	5						
	B - 3 à 6 ans	4	1 994,49 €	1 869,05 €	2 386,40 €					1	3				
	C - 6 à 9 ans	2	1 925,28 €	1 869,05 €	1 996,85 €		2								
	D - 9 à 12 ans	5	1 971,08 €	1 869,05 €	2 134,00 €	2			3						
	E - 12 à 15 ans	3	1 943,03 €	1 881,46 €	2 021,94 €	1	1	1							
	F - 15 à 18 ans	9	1 987,75 €	1 921,73 €	2 185,28 €	2	5	1	1						
		35				7	9	6	9	1	3	0	0	0	0

#### Résultat après application des seuils

Ecart de -5%		Montant moyen mensuel	Ecart de 5 à 10%		Montant moyen mensuel	Ecart de 10 à 15%		Montant moyen mensuel	Ecart de 15 à 20%		Montant moyen mensuel	Ecart +20%		Montant moyen mensuel
F	H		F	H		F	H		F	H		F	H	
3		63,24	4		132,36									
1		89,36												
4		35,91												
1		31,64												
9	0		4	0		0	0		0	0		0	0	

Ecart de -5%		Montant moyen mensuel	Ecart de 5 à 10%		Montant moyen mensuel	Ecart de 10 à 15%		Montant moyen mensuel	Ecart de 15 à 20%		Montant moyen mensuel	Ecart +20%		Montant moyen mensuel
F	H		F	H		F	H		F	H		F	H	
4	4	15,47												
4	4		0	0		0	0		0	0		0	0	

Ecart de -3%		Montant moyen mensuel	Ecart de 3 à 6%		Montant moyen mensuel	Ecart de 6 à 9%		Montant moyen mensuel	Ecart de 9 à 12%		Montant moyen mensuel	Ecart de 12 à 15%		Montant moyen mensuel
F	H		F	H		F	H		F	H		F	H	
4	5	15,21												
			1	3	65,60									
	3	38,92												
1		3,28												
1	1	3,87												
6	9		1	3		0	0		0	0		0	0	



Pour la CFDT :

- Nous sommes satisfaits de voir qu'un troisième mode de calcul tenant compte de notre demande de simulation en abaissant le seuil à 3% et en rapportant les tranches au 3 ans de calcul de l'ancienneté ait été étudié.
- Il nous faut maintenant étudier ces tableaux à tête reposée
- Nous espérons plus d'efficacité pour la prochaine et dernière réunion du 7 juillet

Il faut noter que monsieur Cagnac, nouveau DRHN, affiche une volonté de rendre les réunions de négociation plus efficaces et de faire avancer les sujets de manière conjointe. S'il y a blocage de la part des OSR, cela ne vaut pas le coup de prolonger les réunions.

Les prochaines réunions est programmées le 7 juillet (journée) puis le 13 juillet (matin pour relecture)

Salima, Jean-Laurent, Jean-Christophe

## Compte-rendu 6ème réunion de négo de l'accord Ega Pro du 07/07/2022

Délégation Cfdt : Bruno ANDRE, Philippe PLESKO , Jean-Christophe DROUET

Et pour la préparatoire : Nelly CUEYE, Salima BENKHEDIDJA, Jean-Laurent CAMPINCHI , Bruno ANDRE, Philippe PLESKO, Jean-Christophe DROUET

Présents pour la Direction : MENU Florence, JOSSE Sandrine, ANGHEL Anca-Maria, Adélaïde ROUSSEAU, Florian LAUNOY (contrôleur de gestion sociale), Olivier CAGNAC (après-midi).

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

### Ce qu'il faut retenir (en 1 minute)

#### De quoi s'agit-t-il ?

Sixième et dernière 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, une fois de plus, la méthode d'identification et de résorption des écarts salariaux injustifiés, et de voir le Chapitre 5 : Prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des violences faites aux femmes et aux hommes ; le Chapitre 6 : Label Egalité Professionnelle et Label Diversité, et le Chapitre 7 : Dispositions finales

[Apports Direction]

**Documents présentés : les tableaux de simulations sur plusieurs métiers et avec 3 méthodes de calcul, le projet d'accord avec la méthode 2 (voir CR du 26 juin) pour le chapitre Rémunération**

[Revendications, commentaires Cfdt]

**Pour la CFDT le projet d'accord n'est signable que si la direction accepte d'utiliser la méthode 3 (voir CR du 26 juin). En effet, après analyse des tableaux et malgré le manque de visibilité sur le nombre de femmes qui seraient « rattrapées » en tenant compte du budget de 500K€, cette méthode semble permettre de corriger les écarts pour un plus grand nombre de personnes et de monter plus haut dans les classes (en privilégiant toujours : les femmes, les classes les plus basses et les écarts les plus importants).**

**Le CFDT demande aussi que le budget fixé jusqu'à fin 2024, soit renégocié pour 2025 et 2026 par les OS signataires et non dans le cadre de la NAO.**

**Sur les sujets du harcèlement et du sexisme, la CFDT souhaite que les formations soient obligatoires et étendues au maximum de salarié-e-s. La journée nationale doit être aussi obligatoire (ou très fortement encouragée ?) et les évaluations des animations locales doivent faire l'objet d'une analyse quantitative et qualitative.**

**La CFDT souhaite qu'une commission de suivi soit prévue avec les OS signataires, qui seraient aussi associées aux étapes pour l'obtention des label égalité et diversité.**

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

En début de séance la délégation CFE-CGC au nom de l'intersyndicale exige la présence du nouveau DRHN, pour lui lire la déclaration du 10 mai et recueillir son point de vue sur le Chapitre 4 de la rémunération.

Dans l'attente de la présence de monsieur Olivier Cagnac la séance est suspendue.

Reprise à 14h en présence du DRHN.

Lecture de la déclaration

***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.*

Réponse du DRHN :

L'objectif de la méthode proposée est d'apporter une correction dans le meilleur délai mais aussi d'empêcher, pour l'avenir, les écarts de rémunération.

Pour nous l'essentiel est de supprimer tout écart entre n'importe quel salarié.

L'accord dépasse la situation des salariés avec de l'ancienneté à l'Afpa mais aussi tient compte des nouveaux embauchés, ce qui peut avoir des conséquences bénéfiques pour tous : effet noria et tirer par le haut.

Sur le chapitre 6 dont certains ne veulent pas : l'objectif de la direction est de profiter de l'accord pour cranter une égalité pro plus engagée. Le message doit être plus large autour du sexisme « ordinaire » en précisant l'accord RPS : QVT, respect, tension...il s'agit de faire passer un message auprès de tous ceux qui ont des comportements anormaux et inadaptés.

Un jour on doit être à 0%, il faut juste un peu de temps. En dessous des 5% on n'arrivera pas à gérer et on distribuera des miettes. La nouvelle méthode traitera pour l'avenir bon nombre de situations de manière générale, par effet noria comme dit précédemment.

Proposition au regard du poids financier : 3 premières années avec prise en compte d'un écart à 5% sur une période d'ancienneté de 5 ans (500 cas pourraient être traités), 4<sup>ème</sup>= 3% et 3 ans d'ancienneté. L'engagement du budget au-delà de 2024 se fera en fonction des résultats et des contraintes.

**Demande par la CFDT de simulations dynamiques pour pouvoir comparer dans le temps années par années. Quel sera le budget pour les deux dernières années de l'accord ? Pour la CFDT il est difficile de s'engager dans un accord de 4 ans alors que le budget de la dernière année et demi reste à définir.**



Aucune OSR n'envisageait de signer en l'état. Devant l'impossibilité de la Direction à faire évoluer le contenu de ce projet d'accord et pour ne pas perdre plus de temps car les contraintes de dates (mise à la signature, rédaction et signature d'un éventuel PV de désaccord, rédaction et dépôt d'un plan unilatéral avant le 7 septembre) sont fortes en cette période estivale. Il a été convenu de déclarer la négociation close et infructueuse.

Un PV de désaccord sera proposé à la signature le 11 juillet suivi d'une décision unilatérale de la Direction. La réunion de relecture du 13 juillet est annulée et de nouvelles dates (pour prolonger les échanges autour du texte proposé et aboutir **très rapidement** à un nouveau texte d'accord, qui en cas de signature majoritaire, remplacerait la décision unilatérale) seront négociées le 8 juillet lors de la réunion pour fixer l'agenda social du 2<sup>ème</sup> semestre 2022.

Bruno, Philippe, Jean-Christophe.