

## Compte-rendu Xème réunion de négo de l'accord Ega Pro du 15/05/2023

Délégation Cfdt : Stéphane BERNARD, Philippe PLESKO, Jean-Christophe DROUET

Et pour la préparatoire : Stéphane BERNARD, Philippe PLESKO, Jean-Christophe DROUET.

Présents pour la Direction : Florence MENU, Anca-Maria ANGHEL, Alexandra SOTTY, Jean-François POUPARD, Olivier GAGNAC, Florian LAUNOY

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

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

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

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 relire le chapitre 4 relatif à la rémunération qui expose la méthode d'identification et de suppression des écarts salariaux injustifiés et de survoler les autres chapitres.

#### [Apports Direction]

**Document rédigé reprenant certaines petites modifications des négociateurs pour donner suite à la journée du 9 février.**

#### [Revendications, commentaires Cfdt]

La CFDT Comptait sur des documents supplémentaires pour affiner son analyse :

- Rapport de situation comparé 2022,
- Effet du rattrapage lié à la mesure unilatérale 2022.

Ces documents n'ont pas été fournis et nos questionnements perdurent :

- Pourquoi le calcul de l'ancienneté ne suit-il pas pour le projet d'accord le même « cadencement » que dans l'accord de 96 ?
- Pourquoi descendre au niveau du poste et non de l'emploi pour comparer les salaires ? Selon nous cela risque de faire disparaître les écarts Femmes/Hommes pour les postes genrés ? La maille de repérage doit rester au niveau permettant de comparer les salaires entre les deux genres.
- De plus, la direction met un peu la charrue avant les bœufs en adoptant ce niveau de comparaison puisque tous les postes n'ont pas encore fait l'objet d'un passage devant l'OMEC et ne sont pas encore inscrits dans la grille de classification annexe à l'accord de 1996.

**Nous réclamons à nouveau des comparaisons entre différents modes de calculs pour nous permettre de faire le bon choix et qui prouveraient que les propositions de la direction sont les meilleures ... ou pas !**

Le dernier projet sera soumis à la signature dans la semaine du 5 juin.

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

En début de séance, la délégation CFDT lit la déclaration intersyndicale suivante :

# **Déclaration intersyndicale CFDT, CGT et FO à la séance de négociation Egalité professionnelle F/H du 15 mai 2023**

*Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO rappellent les revendications portées depuis mai 2022 concernant la méthode de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*Nous refusons que cette méthode s'appuie sur une comparaison par postes et demandons que celle-ci se fasse par emplois, au sens de la grille actuelle.*

La CFDT fait lecture de ses remarques et questions :

*La CFDT Comptait sur des documents supplémentaires pour affiner son analyse :*

- *Rapport de situation comparé 2022,*
- *Effet du rattrapage lié à la mesure unilatérale 2022.*

*Ces documents n'ont pas été fournis et nos questionnements perdurent :*

- *Pourquoi le calcul de l'ancienneté ne suit-il pas pour le projet d'accord le même « cadencement » que dans l'accord de 96 ?*
- *Pourquoi descendre au niveau du poste et non de l'emploi pour comparer les salaires ? Selon nous cela risque de faire disparaître les écarts Femmes/Hommes pour les postes genrés ? La maille de repérage doit rester au niveau permettant de comparer les salaires entre les deux genres.*
- *De plus la direction met un peu la charrue avant les bœufs en adoptant ce niveau de comparaison puisque tous les postes n'ont pas encore fait l'objet d'un passage devant l'OMEC et ne sont pas encore inscrits dans la grille de classification annexe à l'accord de 1996.*

*Nous réclamons à nouveau des comparaisons entre différents modes de calculs pour nous permettre de faire le bon choix et qui prouveraient que les propositions de la direction sont les meilleures ... ou pas !*

La direction confirme ne pas pouvoir déroger sur le sujet de l'emploi pris comme référence.

Des échanges fournis entre la direction et l'ensemble des délégations sur le sujet de la méthode de calcul se poursuivent.

La délégation FO demande une suspension de séance.

A la reprise de séance, certaines délégations estiment qu'il n'est pas possible de déroger à la grille de classification et aux salaires qui y sont attachés. Elles estiment que la méthode créera des « discriminations » au sein de certains métiers et en particulier entre les formateurs de différentes spécialités ?

La direction admet que cette méthode entérine des différences de salaires déjà existantes, mais qu'elle aura aussi pour objectif de réduire les disparités et de tirer l'ensemble des salaires vers le haut.

**La CFDT rappelle qu'elle aurait souhaité des exemples précis et chiffrés pour illustrer les affirmations de la direction. De plus la durée de l'accord fixée à 4 ans nous semble trop longue pour évaluer et remettre éventuellement en question, une méthode qui est très nouvelle mais pas suffisamment claire.**

La direction informe du calendrier contraint par les délais légaux : mise à la signature, délais de consultation des OS, signature du PV de désaccord au cas où et rédaction d'une nouvelle mesure unilatérale qui sera sans doute moins disant (budget inférieur sur 1 an), présentation à la DREETS avant le délai d'un mois avant l'expiration de la présente mesure unilatérale.

Les délégation CGT et FO quittant la séance, celle-ci est levée à 16h.

Le projet d'accord sera soumis à la signature la semaine du 5 juin pour un délai jusqu'au 22 juin.

Philippe, Jean-Christophe