



ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE – PROPOSITIONS CFTC

Ayant obligation d'avoir **un accord par entreprise**, le **plan d'actions est à adapter par entreprise**, dans la mesure où la représentation de la population féminine est très différente entre HP F et HP CCF (26% vs 36%), ainsi que dans d'autres domaines comme la pratique comme le temps partiel. Facteur devant être positif pour le travail des femmes dans l'entreprise (si on s'assure par **des indicateurs croisés** que cela ne devient pas un frein à l'évolution prof. ou une discrimination salariale ou discrimination pour l'accès à la formation, ...).

- **Domaines d'action:**
 - l'embauche
 - la formation
 - **la promotion professionnelle**
 - la qualification
 - la classification
 - les conditions de travail
 - **la rémunération (domaine d'action obligatoire)**
 - **l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale**

Parmi les 4 domaines d'action à choisir, aujourd'hui la CFTC en retient 3 : promotion professionnelle – rémunération – articulation entre vie professionnelle et vie familiale, et souhaiterait y voir associer de réels plans d'action et indicateurs.

La formation, qualification, classification restent indissociables à la promotion professionnelle.

- **L'embauche,**

L'embauche des femmes est surtout de la responsabilité de la Direction. Cela joue sur l'image d'HP à l'extérieur. C'est donc pas notre priorité en terme de domaine d'action, hormis l'égalité de traitement à l'embauche.

Les conditions de la CFTC pour accepter ce domaine d'action dans l'accord sont :

- Mise en place d'une Revue annuelle des embauches effectuées et remise à niveau des salaires si écart salarial constaté, et ce à charge des Organisations et non sur le budget EGALITE PROFESSIONNELLE.
- Objectiver les BU sur l'embauche des femmes
- La proportion de femmes étant très différente entre HPF et HPCCF, il conviendra de traiter séparément ce domaine d'action.

- **La promotion professionnelle, (AUCUN REEL BILAN)**

* Analyser l'ancienneté moyenne Hommes/Femmes dans le poste afin d'avoir une réelle vue de l'ampleur du phénomène « Plafond de verre »

* Plafond de verre :
- Avoir la parité Hommes/Femmes au Comité de Direction France
- Quota de femmes dans les Jobs Manager 2 et 3

* Imposer la recherche de candidature féminine à chaque poste ouvert d'Expert / Master / Manager 1, 2, 3

* Création dans l'Accord de réels indicateurs, pertinents, mesurables et effectivement suivis, sur la promotion des femmes

- **L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale,**

* Favoriser le temps partiel (cotisations 100% retraite complémentaire, au minimum cotisations sur le salaire de base réel et non limité au plafond sécu. Contrôle réel sur l'égalité de traitement)

* Mise en place d'un réel suivi par les RH des salariées à 80% pour s'assurer qu'elles ne soient pas pénalisées dans leur évolution professionnelle et salariale avec restitution d'un bilan annuel

* Fond de solidarité enfant, parent gravement malade : Dons de jours de compteurs RTT (accord Merial) ou CET (revendication faite également aux accords Handicap et NAO)

* Congé de paternité : maintien de salaire, retraite complémentaire à 100%

* Guide de la parentalité à revoir

* Ne pas soustraire le congé parental dans l'ancienneté

* Pas de réunions internes avant 9h30 ni après 18h. Le faire vraiment appliquer dans toutes les organisations

* Aménagement du poste pour les salariées enceintes (PC portables, télétravail ..)

* A leur retour de congé maternité, les femmes doivent recevoir également, en plus de l'augmentation salariale moyenne de leur CSP, la moyenne des primes (VPB, e-awards) de leur CSP

- La rémunération,

La CFTC demande que dans le cas où la Direction souhaite mettre en place dans le nouvel Accord Egalité Professionnelle une modification de la méthode d'analyse des écarts salariaux Hommes-Femmes et/ou de ses critères et paramètres d'analyse, elle mandate Sextant pour une étude en vue d'analyser les impacts de ces changements.

* Budget associé à l'accord (équivalent à celui du précédent accord) ou objectif de correction des inégalités constatées

* Regroupement des groupes :

- Supprimer la segmentation par Job Function, ouvrir à un même Job level ou/et sur la même boîte salariale
- Garder des groupes de trente pour les populations les moins nombreuses (non cadres jusqu'à ENTRY compris)
- Si des groupes sont à traiter de façon spécifique, alors les identifier (rapport SEXTANT)

* Avoir un ratio minimum d'hommes et de femmes de 20 à 30% dans chaque Groupe

* Utilisation de la médiane plutôt que la moyenne (rapport SEXTANT)

* Non exclusion des LOA non volontaires ou avoir un mécanisme de rattrapage des femmes dans les LOA non volontaires

* Revoir avec SEXTANT la combinaison de l'âge et de l'ancienneté pour la correction du compa-ratio.

* Revoir le coefficient correcteur du compa-ratio lié à l'âge. Etudier un taux réaliste par catégorie professionnelle (inférieur à 2% sur les job levels les plus bas, comme le prouvent les données fournies en NAO).

BILAN FY13 Augmentation moyenne* : 2,92%, avec un creusement des écarts salariaux
(Détail : Ouvrier-employé : 1,16% Admin-Techn : 1,98% PI : 3,68% PII : 2,79% PIIIA : 2,72% PIIIB : 3,05% PIIIC : 7,15%)

* Ecart H/F augmentation au mérite : Mettre en place des alertes avec action RH sur : (Ecart N-1/N | augm. moyenne au mérite | augm. moyenne Egalité)

* Ouvrir la mesure de rattrapage aux salaires au-dessus de 100% du compa-ratio

* Refus de l'introduction d'une « marge d'erreur » ou seuil d'acceptation supérieur à 0%

* Etudier un Seuil de déclenchement afin d'avoir une mesure correctrice significative. La différence avec le seuil d'acceptation, c'est qu'au dépassement de ce seuil tout l'écart constaté serait corrigé

- la Commission paritaire de saisine

- * Ouverture à toute forme d'inégalité (promotion, classification, conditions de travail, harcèlement, écart hommes par rapport aux femmes, diversité, disparité géographique ...)
- * Transparence dans la restitution des résultats de la mesure collective (constitution des groupes, obtenir aussi bien les écarts de compa-ratio positifs que négatifs.. etc)
- * Instruction du dossier de recours sous la responsabilité des Relations Sociales et non de Total Rewards et présence en commission paritaire de toutes les parties décisionnelles au niveau RH (HR business, relations sociales, total rewards)
- * Engagement de la Direction sur un délai de réponse à inscrire dans l'accord
- * La Direction devra expliciter ses réponses aux demandes remontées par les organisations syndicales et ne pas se contenter de refuser sans justification
- * Deux réunions par an de la Commission paritaire de saisine (sauf si aucun dossier remonté par les organisations syndicales).
- * Le bilan annuel de l'Accord devra comporter un bilan de la Commission paritaire de saisine des demandes individuelles avec le nombre de dossiers remontés par les organisations syndicales, le nombre de cas traités par la Direction et les résultats.