



Projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Pourquoi la CFDT ne signe pas

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes vise à leur garantir les mêmes conditions et traitements lors de l'embauche et pendant toute la durée de leur contrat de travail. Elle s'inscrit dans le cadre de la lutte contre toutes les formes de discrimination, car la différence de traitement entre les hommes et les femmes constitue une discrimination. Cette discrimination peut se révéler à l'embauche, sur la rémunération, les promotions...

Malgré des textes qui existent depuis bientôt 100 ans, les inégalités persistent : moins payées que les hommes, sous représentées aux postes de responsabilité, surreprésentées parmi les temps partiels... Autant d'inégalités, qui, mécaniquement se répercutent sur leur niveau de vie, de retraite...

La CFDT combat toutes formes de discrimination, et notamment les inégalités entre les femmes et les hommes. La CFDT considère que le texte de l'accord, tel que présenté dans sa version 3, est insuffisant dans son ambition à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Aussi **la CFDT ne signera pas ce projet d'accord.**

Les textes

La CFDT rappelle qu'elle a signé l'**Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (ANI 2004)**. La CFDT rappelle que les organisations patronales ont, elles aussi, signé cet accord.

La **Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.**

Dont les titres sont : titre 1 : Suppression des écarts de rémunération, titre 2 : articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, titre 3 : accès des femmes à des instances délibératives et juridictionnelles, titre 5 : dispositions diverses.

La CFDT rappelle qu'elle a signé l'**accord de branche SYNTEC du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**. La CFDT rappelle que les organisations patronales ont, elles aussi, signé cet accord.

La CFDT rappelle qu'elle a signé le **guide pratique paritaire d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes SYNTEC** en janvier 2011. Texte également signé par les organisations patronales. Ce guide de bonnes pratiques, est l'aboutissement de la concertation entre les organisations patronales et syndicales, et le recensement des expériences et des pratiques d'entreprise.

Soulignons ici une phrase clé du guide paritaire : « *A l'issue de deux années d'application, ils (les partenaires sociaux de la Branche) restent convaincus que la promotion de l'égalité professionnelle est un gage de **dynamisme social** et de **modernité** et qu'elle relève d'une **stratégie de développement bénéfique tant pour les salariés que pour les employeurs.** »*

La CFDT s'appuie sur ces textes pour dénoncer certaines dispositions non conformes du projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le Décret n°2011-822 du 7 juillet 2011 impose aux entreprises la négociation d'un accord, ou à défaut la mise en œuvre d'un plan d'action. A défaut, l'entreprise encoure une pénalité pouvant atteindre 1% de la masse salariale.

Le contexte

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre doit porter sur au moins 3 des domaines d'action suivants : l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. GFI a fait le choix des objectifs **embauche**, **rémunération effective** et **articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**.

Le projet d'accord

Article 3 – Domaine d'action EMBAUCHE

Extrait du projet d'accord GFI :

Constat (données issues des rapports de situation comparée hommes femmes - RSC) : alors qu'en 2010, les femmes représentent 19,37 % de l'effectif, les femmes représentent 20,44 % des salariés embauchés sur la même période.

Objectif de progression : la proportion de femmes embauchées par rapport aux hommes est supérieure d'un point à la proportion des femmes dans l'effectif par rapport aux hommes

Actions : Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation de famille ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne comme en externe, et ce quelle que soit la nature du contrat et le type d'emploi proposé.

Ce texte ne traduit pas une volonté forte d'égalité d'embauche, mais une légère progression du pourcentage de femmes embauchées. L'objectif devant être la parité, cette démarche est insuffisante. Au rythme proposé par le texte (progression annuelle du nombre de femmes embauchées de 1%), GFI embauchera autant d'hommes que de femmes, dans... 30 ans ! L'action associée n'en est pas une, puisque notre convention collective interdit déjà ces critères.

Extrait du projet d'accord GFI :

La terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de poste ne doit pas être discriminante. A cet effet, la notion de « disponibilité » ne sera mentionnée dans aucun texte relatif à l'accès à l'emploi.

La CFDT approuve cet engagement, mais c'est la loi qui est ici citée !

Extrait du projet d'accord GFI :

La procédure de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et pour les hommes. Le principe d'égalité de traitement est appliqué dans les critères de sélection et de recrutement. Il est basé sur la recherche de compétences, de qualification et d'expérience professionnelle, sans distinction liée au sexe.

La CFDT n'imagine pas que GFI puisse écrire autre chose ! Encore une fois, c'est la loi !

Extrait du projet d'accord GFI :

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements de toute catégorie professionnelle constitue un des éléments majeurs en faveur de la mixité professionnelle. Dès lors, le nombre de candidatures de femmes et d'hommes retenues, à compétence, expérience et profil comparables, doit refléter autant que possible la part respective des femmes et des hommes sur la totalité des candidatures reçues.

La CFDT estime cette mesure insuffisante, car elle ne repose que sur le nombre de candidatures reçues et n'insuffle donc pas de dynamique.

Extrait du projet d'accord GFI :

En cas de recours à un cabinet de recrutement, celui-ci doit présenter au minimum une candidature féminine, quel que soit le type de poste à pourvoir.

La CFDT considère cette démarche inadaptée.

Extrait du projet d'accord GFI :

Indicateurs chiffrés :

- *Nombre de femmes embauchées par rapport au nombre de salariés embauchés (nombre de femmes embauchées / nombre de salariés embauchés) – page 14 des RSC 2010*
- *Proportion des femmes dans l'effectif moyen (nombre de femmes / nombre de salariés) – page 4 des RSC 2010*
- *Rapport entre les 2 indicateurs ci-dessus*

Pour 2010 :

- *203 femmes embauchées sur 993 salariés embauchés, soit 20,44 %*
- *953,5 femmes sur 4.921,67 salariés, soit 19,37 %*
- *Rapport entre 20,44 et 19,37 : 1,07 point*

Voir notre commentaire plus haut : GFI embauchera autant d'hommes que de femmes, dans... 30 ans !

Extrait du projet d'accord GFI :

Les parties décident en outre de procéder à un suivi des salariés « primo-embauchés », c'est-à-dire des salariés embauchés à l'issue de leur formation, sans expérience professionnelle autre que celle éventuellement acquise au cours de périodes de stage, et ce dans le souci de faire respecter le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Aux fins de ce suivi, les données relatives au(x) diplôme(s) obtenu(s) devront être collectées pour procéder à un suivi de situations comparables.

Concernant le suivi des salariés « primo-embauchés », la CFDT demande qu'en plus des données relatives au(x) diplôme(s) obtenu(s), il soit collecté la catégorie professionnelle ainsi que le coefficient à l'embauche. Ainsi une comparaison pourra s'effectuer dès le premier suivi : A situation comparable, embauche comparable : Le même niveau de diplôme devant donner les mêmes catégorie, coefficient et salaire.

Enfin, en conformité avec l'article 3-1 de l'accord Syntec, la CFDT demande à GFI de proposer des contrats de professionnalisation accessibles de manière équilibrée entre les hommes et les femmes.

Article 4 – Domaine d'action REMUNERATION EFFECTIVE

Extrait du projet d'accord GFI :

Constat (données issues des rapports de situation comparée hommes femmes - RSC) : alors qu'en 2010, les femmes représentent 19,37 % de l'effectif, les femmes bénéficiaires d'une augmentation représentent 23,92 % des salariés bénéficiaires d'une augmentation sur la même période.

Objectif de progression : la proportion de femmes bénéficiaires d'une augmentation par rapport aux hommes est supérieure de trois points à la proportion des femmes dans l'effectif par rapport aux hommes

Bien que des écarts soient constatés, évidemment en défaveur des femmes, le texte ne propose pas d'enveloppe spécifique de rattrapage salarial, mais un focus sur les augmentations des femmes par rapport aux augmentations de rémunération. Ceci est scandaleux !

Extrait du projet d'accord GFI :

Actions :

A l'embauche, l'UES GFI Informatique garantit une rémunération équivalente entre les femmes et les hommes placés dans une situation comparable pour un même niveau notamment de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre.

Tout au long du parcours professionnel, l'UES GFI Informatique veille à ce que des écarts ne se créent pas au cours du parcours professionnel, en portant une attention particulière aux postes à responsabilité.

La politique de rémunération est construite sur des principes d'équité et d'objectivité. L'évolution de la rémunération est basée sur la performance réalisée et le potentiel d'évolution, sans discrimination entre femmes et hommes.

En cas d'écart constaté non justifié à niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles mises en œuvre comparable, la situation salariale sera spécifiquement revue.

La CFDT considère que d'une manière générale la politique de rémunération n'est pas construite sur des principes d'égalité. La CFDT constate, tous les jours, que l'évolution des rémunérations est faite « à la tête du client », que GFI annonce une rémunération basée sur la performance réalisée et le potentiel d'évolution, sans jamais fournir les instruments de mesure. La CFDT n'imagine pas comment GFI pourra assurer, en plus, que cette politique soit appliquée sans discrimination entre femmes et hommes.

Extrait du projet d'accord GFI :

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de femmes bénéficiaires d'une augmentation par rapport au nombre de salariés bénéficiaires d'une augmentation – page 19 des RSC 2010
- Proportion des femmes dans l'effectif moyen (nombre de femmes / nombre de salariés) – page 4 des RSC 2010
- Rapport entre les 2 indicateurs ci-dessus

Pour 2010 :

- 657 femmes bénéficiaires d'une augmentation sur 2.746 salariés bénéficiaires d'une augmentation, soit 23,92 %
- 953,5 femmes sur 4.921,67 salariés, soit 19,37 %
- Rapport entre 23,92 et 19,37 : 4,55 points

Voir notre commentaire plus haut : GFI ne propose pas d'enveloppe spécifique de rattrapage salarial

Extrait du projet d'accord GFI :

Les parties décident en outre de compléter ces actions par une sensibilisation des managers à l'égalité professionnelle. Pour l'élaboration des budgets est remis aux managers un état des rémunérations des salariés affectés à ces derniers, par sexe et par coefficient. Concomitamment à la remise de cet état, la Direction des Ressources Humaines communique les règles du présent accord à respecter en matière de rémunération, formation, promotion.

L'état des rémunérations du personnel permet ainsi aux managers de positionner chaque salarié et ainsi mettre en œuvre la suppression des éventuels écarts. Des indicateurs chiffrés sont associés à cette action.

Indicateurs chiffrés :

- Nombre de femmes ayant passé un entretien annuel par rapport aux hommes
- Nombre de femmes ayant bénéficié d'une augmentation salariale après entretien annuel par rapport aux hommes

Ces indicateurs n'existent pas dans le RSC 2010 et seront suivis à compter de l'exercice 2012.

Encore une fois, la CFDT constate qu'aucune enveloppe spécifique de rattrapage salarial n'est définie. La CFDT ne voit dans ce texte la volonté de motiver les managers sur ce sujet puisqu'aucun objectif n'est fixé aux managers en matière de rattrapage des salaires des femmes.

Extrait du projet d'accord GFI :

Enfin, les parties décident de mettre en place deux actions, dans le domaine de la rémunération, directement liées aux congés maternité ou d'adoption :

Garantie d'évolution salariale au retour de congé maternité ou d'adoption

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et sa circulaire d'application du 19 avril 2007 exposent que « La rémunération [...] est majorée, à la suite de ces congés [maternité ou adoption], des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi) ». Le présent accord met en place un mécanisme de garantie plus favorable que celui mis en place par les textes précités.

Ainsi :

- Sont prises en compte les augmentations individuelles du coefficient, à l'exclusion des augmentations liées à une promotion entraînant un changement de coefficient. Si le taux d'augmentation de la catégorie professionnelle est supérieur au taux d'augmentation du coefficient du salarié concerné, le taux le plus favorable audit salarié s'applique.
- Le calcul de la moyenne des augmentations individuelles est effectué sur la base des augmentations individuelles des salariés du même coefficient dans l'UES GFI Informatique. Les salariés du même coefficient n'ayant pas bénéficié d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations individuelles. Ce calcul est également effectué par entité juridique et la moyenne la plus favorable au salarié concerné est retenue (UES GFI Informatique ou entité juridique).
- Le calcul de la moyenne des augmentations est réalisé une fois par an, en janvier de l'année N+1 pour l'année N. Une régularisation sera versée aux salariés bénéficiaires de la garantie pour la période du retour de congé maternité ou d'adoption à janvier N+1.

- *La garantie salariale prend effet le jour du retour de congé maternité ou d'adoption. En cas de congé suivi d'un congé parental d'éducation, ce n'est qu'au retour dans l'entreprise, à l'issue du congé parental d'éducation, que la garantie est appliquée. Dans ce cas, seules les augmentations intervenues durant le congé maternité ou d'adoption sont prises en compte, et non celles intervenues durant le congé parental d'éducation.*

Bien qu'effectivement légèrement plus favorable à la loi, cette mesure concernant qu'une minorité dans la minorité, elle ne peut pas avoir pour vocation de réduire les inégalités. La CFDT souligne qu'elle a dû œuvrer plusieurs années pour que la Direction de GFI applique, enfin, cette loi.

Extrait du projet d'accord GFI :

Neutralisation du congé maternité ou d'adoption sur la rémunération variable

Le congé maternité ou d'adoption n'impacte pas le calcul de la rémunération variable. Pour ce faire, le taux d'atteinte des objectifs est calculé au regard de la performance du salarié durant son temps de présence, sans application de prorata.

Exemple : pour un objectif annuel de 120 avec une rémunération variable de 3.000 € à objectifs atteints, la salariée en congé maternité pendant 4 mois, présente 8 mois, est évaluée sur ces 8 mois. Si elle atteint 100 % de ses objectifs au cours des 8 mois de présence, soit 80 (120 x 8/12), elle bénéficie d'une rémunération variable de 100% sur les 12 mois, soit 3.000 €.

Encore une fois, bien qu'effectivement légèrement plus favorable à la loi, cette mesure concerne qu'une minorité dans la minorité.

En règle générale, et spécialement sur ce paragraphe, la CFDT considère que la prise en compte du congé paternité à chaque avantage lié aux congés de maternité ou d'adoption, serait une réelle volonté de progression dans le domaine de la parité. Par ailleurs, la CFDT revendique, la rémunération des congés paternité à 100 %.

La CFDT demande que les indicateurs chiffrés relatifs à la rémunération globale intègrent le salaire de base mais également les avantages en nature ou primes payées directement ou indirectement par l'employeur.

Dans le tableau 1 bis du RSC « Répartition de l'effectif moyen par catégorie professionnelle et par sexe selon les différents contrats de travail, l'âge moyen et l'ancienneté dans l'entreprise » La CFDT demande l'ajout :

- d'une colonne mentionnant l'existence ou l'absence de spécificités propres à l'entreprise en terme de rémunération ou d'avantages en nature (primes liées à des sujétions particulières telles que le travail posté, le travail de nuit, les astreintes ou encore l'existence de logements de fonction visant une population particulière, etc...).
- d'une colonne mentionnant « l'ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle ».
- d'une colonne sur la durée moyenne d'interruption ». Cette donnée, qui peut être calculée à partir de l'indicateur 18 du bilan social, présente un intérêt certain dans l'étude des écarts de rémunération car elle peut mettre en évidence l'impact des absences sur les différences de rémunération. La durée moyenne d'interruption pourrait ainsi être appréciée sur l'ensemble de la carrière des salariés dans l'entreprise. Au titre des absences, seront prises en considération les seules absences d'une durée supérieure à 3 mois, à l'exclusion du congé de maternité ou d'adoption lesquels doivent nécessairement être neutralisés en termes d'évolution de la rémunération (cf. loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 et la circulaire d'application du 19 avril 2007). Pourront donc être comptabilisés les congés parentaux, les congés sabbatiques, les congés sans solde, les arrêts pour maladie ou accident du travail,
- d'une colonne précisant la durée du travail, avec une répartition du nombre de salarié en « temps complet », « temps partiel : de 20h à 30h », « temps partiel autres formes ».

En conformité avec l'article 5 de l'accord Syntec, la CFDT demande à GFI de proposer des dispositions particulières concernant les salarié(e)s travaillant à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes, notamment un dispositif de cotisation à la retraite à taux plein.

Article 5 – Domaine d'action ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Extrait du projet d'accord GFI :

Constat : aucune donnée chiffrée n'existe dans le RSC

Objectif de progression : la mise en place d'actions et l'identification d'indicateurs chiffrés accompagneront la volonté des parties de prendre en compte la parentalité dans le parcours professionnel des salariés.

Actions :

Au retour d'un congé maternité ou d'adoption et/ou d'un congé parental d'éducation, le responsable hiérarchique reçoit le salarié en entretien « réaccueil » afin :

- d'informer le salarié sur les événements et/ou changements intervenus pendant l'absence du salarié,*
- de déterminer avec le salarié les éventuelles actions de formation facilitant la reprise d'activité.*

Pour faciliter ce retour et permettre au salarié d'harmoniser ses vies personnelle et professionnelle, l'UES GFI Informatique propose de manière prioritaire au salarié un retour sur un poste basé dans la même zone géographique que celle en vigueur avant le départ en congé, sauf volonté contraire du salarié exprimée, soit avant le retour, soit pendant l'entretien de « réaccueil ».

Indicateurs chiffrés :

- rapport entre nombre de retours de congé maternité, adoption et parental d'éducation et nombre d'entretiens de « réaccueil » réalisés,*
 - nombre d'actions de formation suivies après congé maternité ou d'adoption ou parental d'éducation.*
- Ces indicateurs n'existent pas dans le RSC 2010 et seront suivis à compter de l'exercice 2012.*

Pour la CFDT l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, ne peut se limiter à la phase de l'accueil de l'enfant. C'est foncièrement réducteur. La localisation géographique de la mission d'une importance évidente pour les parents de jeunes enfants, et c'est cette situation qui doit être prise en compte, pour les mères et pour les pères.

Pour la CFDT, les parents de jeunes enfants doivent pouvoir prétendre à :

- un aménagement temporaire des heures de travail jusqu'aux trois ans du dernier enfant du salarié (cf. article 9-1 de l'accord syntec),
- un accès prioritaire à un dispositif de télétravail,
- un accès au temps partiel choisi.

Au retour dans l'entreprise, suite à un congé parental d'éducation le projet d'accord prévoit un entretien de « réaccueil », le CFDT demande que le salarié puisse bénéficier à sa demande :

- d'un bilan de compétences,
- d'une priorité de prise en charge par le FAFIEC,
- et d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Article 6 – Commission de suivi

Extrait du projet d'accord GFI :

Une commission de suivi de l'application du présent accord est mise en place. Elle est composée d'un membre par organisation syndicale signataire et de deux membres de la Direction. Elle se réunira une fois par an, après consultation des comités d'établissement composant l'UES GFI Informatique sur les RSC. Elle rendra compte de ses travaux à la commission égalité professionnelle du CCE de l'UES GFI Informatique. Le rôle de la commission de suivi est d'examiner les conditions d'application du présent accord et de faire toute proposition visant, le cas échéant, à l'améliorer.

La commission de suivi telle que décrite, n'a pas de moyens propres pour travailler et se réunir, la CFDT revendique un quota d'heures de délégation affectées au travail de cette commission. D'autre part, la CFDT revendique que la commission se réunisse deux fois par an.

Se référant à l'accord syntec, l'accord GFI ne propose rien concernant les articles suivants :

Article 6 – Evolution des carrières.

Ce sujet n'est pas abordé par le projet d'accord GFI. Le constat est pourtant incontestable : la proportion de femme diminue plus on monte dans la pyramide des classifications. GFI ne propose aucune mesure afin de favoriser l'accès des femmes aux postes de management et à responsabilité. Le phénomène du « plafond de verre » n'est même pas cité.

Article 7 – Formation professionnelle

Ce sujet n'est pas abordé par le projet d'accord GFI. Aucune proposition d'actions de formation qualifiantes et ou diplômantes à destination des femmes qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés.

Article 13-1 - Part réservée à la réduction des écarts de salaires.

Ce sujet n'est pas abordé par le projet d'accord GFI. Aucune proposition d'enveloppe d'augmentation affectée à la réduction des écarts de salaires.

Article 13-3 – Congé de paternité.

Ce sujet n'est pas abordé par le projet d'accord GFI. En particulier le versement d'une rémunération complémentaire en plus de l'allocation minimum versée par la sécurité sociale, tenant compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Pour aller plus loin, la CFDT revendique :

- Un congé paternité payé, plus long et non fractionnable.
- Des vrais congés enfants malades pour les parents (pères et mères).
- La création d'un congé capital parentalité grâce au compte épargne temps.

Ces mesures ont pour avantages d'attirer et fidéliser des jeunes talents par une forme de bonus supplémentaire à travers l'équilibre vie professionnelle et vie privée. Améliore l'image de l'entreprise à travers la promotion d'une plus grande égalité et d'un meilleur respect de la vie privée à des pratiques socialement responsables. De plus elles contribuent à une répartition plus égalitaire des rôles liés à la sphère familiale entre les hommes et les femmes, permet de faire évoluer dans l'entreprise, et plus largement dans la société les comportements et les représentations.

Saint-Ouen le 6 février 2012
Pour la CFDT
Catherine LINTIGNAT
Déléguée Syndicale Centrale CFDT
UES GFI Informatique