



Monsieur Vincent ROUAIX
Président Directeur Général du Groupe GFI

Madame Nicole LAIK
Directrice des Ressources Humaines du Groupe GFI

Monsieur Nicolas JUVIN-PIRON
Directeur des Affaires Sociales
et de la Gestion Opérationnelle des Ressources Humaines

Madame Anne DUMONT
Responsable Juridique et Social

Objet : Négociation « Egalité professionnelle »

Saint-Ouen, le 3 décembre 2015.

Mesdames, Messieurs,

Veillez trouver ci-dessous les revendications de la CFDT.

Revendications générales sur le texte de l'accord.

La CFDT demande que les clauses qui relèvent du Code du Travail ou d'autres textes de loi, soient mises en évidence par le moyen que choisira la Direction.

La CFDT demande que le terme « vie familiale » soit remplacé par « vie personnelle ».

Revendications dans le domaine de l'embauche.

La CFDT revendique des objectifs plus ambitieux et chiffrés sur 3 ans :

Objectif 1 : Le pourcentage de femmes embauchées doit être supérieur d'au moins un point par an au pourcentage des femmes de l'effectif.

Objectif 2 : Au terme des 3 ans, le pourcentage de femmes de l'effectif doit atteindre 25%.

Cf Capgemini-Sogeti : 25% de femmes en 2012, avec un objectif de 29% en 3 ans.

Cf le rapport de Branche de l'OPIIEC : 37% des salarié-e-s sont des femmes.

La Direction dit s'appuyer sur des grilles de salaires en fonction des métiers. La CFDT demande que ces grilles soient transmises aux Organisations Syndicales.

Dans le texte proposé par la Direction, seuls les métiers « du numérique » (d'ailleurs quels sont-ils ?) sont évoqués, quid des autres métiers (commerciaux, comptabilité, assistants, RRH,...). Certains métiers sont très fortement, voire exclusivement, féminins, ils ne peuvent pas être confondus avec les métiers « du numérique ».

Revendications dans le domaine de la promotion professionnelle.

La CFDT demande à quels métiers correspond le terme « postes à responsabilité » utilisé par la Direction. La CFDT demande des précisions chiffrées de ces populations.

La proposition de la Direction en matière de formation des salariées est insuffisante, la CFDT revendique un objectif quantitatif : Obtenir le même pourcentage F/H dans ces postes que dans les autres métiers.

Revendications dans le domaine de la rémunération.

La CFDT ne partage pas le constat fait par la Direction ; D'une part les chiffres et leur explication sont discutables, et d'autre part, ne regarder la rémunération que par le prisme du pourcentage des femmes augmentées n'a aucun sens. Si toutes les femmes sont augmentées d'un euro, cet indicateur sera à la valeur ahurissante de 100%. Et cela n'aura absolument pas comblé les écarts de rémunération F/H.

La CFDT dénonce une posture de la Direction subjective « L'évolution de la rémunération est basée sur la performance réalisée et le potentiel d'évolution ».

La CFDT souligne que les critères servant à définir les situations comparables inscrits dans le texte (responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles) ne sont pas ceux annoncés oralement en réunion de négociation, à savoir : âge, expérience, métier et région géographique.

La CFDT demande des outils efficaces pour mesurer ces écarts.

Recourir à une enveloppe limitative a certes généré sur les 3 années passées une distribution de rattrapages, mais des rattrapages insuffisants pour compenser les écarts constatés. La Direction en a fait l'aveu : les écarts n'ont été compensés que s'ils dépassaient 10% pour les TAM et 12% pour les CADRES. En dessous de 10%, même si l'écart a été constaté, il n'a pas été compensé. La CFDT revendique que tout écart constaté soit compensé intégralement.

Dans le domaine de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie professionnelle

Si la demande de la CFDT concernant la mise en exergue des clauses relevant de la loi, il apparaîtra que le paragraphe concernant la rémunération du congé paternité, n'est pas une nouveauté gfi, mais une clause issue de l'accord de branche.

La CFDT revendique :

- des jours d'absence pour enfants malades rémunérés,
- des jours d'absence autorisée (et rémunérés) pour les parents d'enfants de moins de 3 ans,
- l'allongement du congé de maternité,
- le recours facilité au télétravail pour les parents de jeunes enfants (+ de 2j/sem cf accord télétravail),
- l'interdiction d'organiser des réunions en dehors de plages horaires raisonnables,
- 2 heures d'absence autorisée le jour de la rentrée scolaire pour les parents de jeunes enfants.

Commission égalité professionnelle du CCE

La CFDT déplore qu'aucun moyen ne soit affecté à ladite commission.

Recevez, Mesdames, Monsieur, nos salutations syndicales respectueuses.

Pour la **CFDT**,
Catherine LINTIGNAT
Déléguée Syndicale Centrale UES GFI