

Egalité professionnelle : parlons-en !

La deuxième réunion de la commission égalité professionnelle sur les trois planifiées, s'est tenue le 18 octobre 2011 à Montrouge, réunissant un élu de chaque site, un représentant par syndicat et la direction des ressources humaines.

Sa mission principale est, entre autre, de comparer la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise. **En comparant ce qui peut l'être**, la règle impérative qui s'impose est de s'assurer

"qu'à travail égal, il y ait salaire égal"

et de l'absence de situations discriminatoires induisant des inégalités salariales.

En outre, la commission est informée sur les nouvelles lois et accords nationaux groupe, à savoir :

- ✓ la loi du 9 novembre 2010 et le décret du 7 juillet 2011 qui renforce l'obligation de négocier dans l'entreprise: « *Les entreprises de 50 salariés et plus qui, au 1er janvier 2012, ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle, se verront infliger une pénalité dont le montant sera fixé au maximum à 1% de la masse salariale brute. Cependant les entreprises qui établissent un plan d'action, dans le rapport sur la situation comparée H/F ou dans le rapport annuel unique, ne seront pas soumises à la pénalité quand bien même elles n'auront pas signé d'accord collectif* ». L'accord groupe du 28 /10/11 prend en compte cette nouvelle loi. En attendant, un plan d'action doit nous être présenté à la **prochaine commission du 29 Novembre 2011**.

Que de belles formules en soi, mais comment se traduisent-elles au sein de GCE Tech ?

L'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004 qui prévoit :

- ✓ Au bout de 5 ans sans augmentation individuelle, le collaborateur est en droit de demander l'examen de sa situation salariale sans pour cela obtenir gain de cause. **La CFDT préconise à tous les salariés n'ayant eu aucune A.I. depuis 5 ans d'effectuer cette demande** afin de permettre une surveillance des RH et un suivi par la commission.
- ✓ Systématiquement au bout 8 ans, si vous n'avez eu aucune A.I. durant cette période, il y a examen de votre situation salariale qui peut vous rapporter (brut par an) :

Classification	RAM 2007	2,5% RAM
T2	17721	465€
T3	20781	546€
TM4	23585	619€
TM5	25879	673€
CM6	30234	786€
CM7	34588	900€
CM8	38941	1012€

Référence par classification : 2,5% de la RAM 2007 (non revalorisée depuis cette date)

Comment s'effectue le calcul :

Pour chaque salarié on compare le cumul de ses augmentations individuelles sur 8 ans par rapport au 2,5% de la RAM de sa classification. Si ses AI sont < à 2,5% de la RAM on applique la différence pour l'année.

Ex : en 8 ans un salarié classé TM5 (2,5% RAM TM5 = 673€) a eu une A.I. de 600€ annuel il aura une revalorisation de 73€ soit 5,61€ mensuel.

Au bilan, il y aura bien eu des réunions mais très peu d'avancées :

Il n'y a qu'une application stricto sensu des accords nationaux et rien de plus !

Certes la direction nous a fourni beaucoup de chiffres divers et variés auxquels on peut faire dire ce que l'on veut, mais elle ne nous a pas fourni les chiffres que nous souhaitons. En l'occurrence aucune information sur :

- ✓ L'ancienneté maximum par classification,
- ✓ La durée maximale entre deux augmentations individuelles,
- ✓ Le nombre de salariés n'ayant pas eu de promotion par plage de 5 ans,
- ✓ Parmi les femmes qui ont postulé à des postes à responsabilité, le pourcentage de celles qui ont été retenues.

La CFDT propose la prise en compte de l'expertise dans les emplois:

On se perd en vaines discussions, sur l'interprétation des chiffres fournis, sur un salaire médian par classification (car en réalité il existe plusieurs salaires médians en fonction de l'ancienneté dans une classification). Une évolution dans l'emploi qui prendrait en compte l'expérience liée à l'ancienneté (junior, senior ou par échelons...) permettrait d'y voir plus clair, et :

- ✓ éviterait d'avoir plus de managers que d'experts
- ✓ mettrait en évidence la stagnation des anciens (carrière et salaire).
- ✓ permettrait à tous une évolution de carrière sans pour cela changer de filière

A titre d'exemple prenons deux seniors (45 ans) dont l'un a une ancienneté de 4 ans en CM7 et l'autre une ancienneté de 10 ans en CM7 ; leurs salaires seront comparés au même salaire médian de la classification CM7 sans tenir compte de leur emploi respectif, ni de leur expertise.

Pour la CFDT la commission égalité professionnelle doit exiger :

- ✓ la reconnaissance de l'expérience, sachant que les seniors (> 45 ans) feront très probablement carrière jusqu'à 67 ans, il faut anticiper et faire évoluer la cartographie des emplois
- ✓ ne pas placarder les seniors mais au contraire profiter de leur expertise et de leur vision transversale acquise au fil des années.
- ✓ permettre aux femmes d'être présentes à tous les niveaux de la hiérarchie et dans toutes les directions.
- ✓ une cartographie des emplois basée sur des échelons dans le métier, permettant une réelle progression de carrière et donc une expertise à terme et non une obligation de changement de métier si l'on souhaite évoluer dans sa carrière.

Force est de constater que la commission propose mais que l'entreprise dispose. Aujourd'hui, seul un accord négocié pourrait faire évoluer la situation.

VOS DELEGUES CFDT

Montrouge

DSCA Donato PASCALE

06 23 88 01 24

DSL Herminia Alemany

01 58 40 22 39

Aix en Provence

DSC François POUPARD

06 87 26 23 32

DSL Salim ORABI

06 07 88 80 08

Toulon

DSL Benoit BEL

04 94 22 83 10

Rennes

DSL Michel JARNO

02 99 84 58 98

Nancy

DSL Dominique ROCA

06 87 71 88 09



Chantal LE VAN SUU

Représentante CFDT à la

Commission Egalité Professionnelle

04 42 12 77 08