

L'égalité femmes/hommes

Les discriminations en règle générale non pas lieu d'être dans un pays et une entreprise qui se disent "modernes".

Depuis des années nous dénonçons le fait qu'il existe un problème d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes chez Alten Sir, tant au niveau des rémunérations qu'en évolution de postes. Nous avons même connu des régressions: les plus anciens se souviendront du temps où il y avait autant de femmes que d'hommes dans les équipes commerciales. C'était une époque où la Direction ne considérait pas que la fonction commerciale était plutôt une aptitude masculine (si, si, c'est ce qui nous avait été répondu lorsque nous avons demandé comment la Direction expliquait cette régression).

Chaque année, la Direction remet un rapport égalité professionnelle H/F et chaque année nous constatons factuellement d'importants écarts qui, à l'heure actuelle, n'ont pas été résorbés et demeurent inexpliqués par la Direction. Il faut dire les plans d'action de la Direction ressemblent à une coquille vide. Ce n'est pas faute de leur faire chaque année des propositions. Encore faut-il qu'il y ait une réelle volonté de l'entreprise de changer de culture dans sa gestion des rémunérations, de la formation et des carrières. Qu'Alten Sir soit partenaire de "Elles bougent", c'est bien, mais si cela ne s'accompagne pas d'un changement de ses pratiques, il ne s'agit que d'un coup de communication hypocrite.

NOUVEAUTE 2019: l'index égalité salariale !

A partir du 1er mars 2019, les entreprises de plus de 1000 salarié-e-s sont tenues de publier leur « index égalité salariale » : une note sur 100 à partir de 5 critères. Celles qui auront moins de 75/100 seront tenues de négocier des enveloppes de rattrapage salarial pour corriger la situation dans un délai de 3 ans, sous peine de nouvelles sanctions. Il s'agit là d'**une obligation de résultat** arrachée par la CGT et l'intersyndicale en mai 2018.

Cependant, pour tenter de soustraire les entreprises à leurs responsabilités, le gouvernement a retenu des modalités de construction de l'index leur permettant de dissimuler des écarts de rémunération. Dès qu'elles ont eu connaissance de cette manœuvre, en décembre dernier, **l'ensemble des organisations syndicales a demandé au gouvernement de modifier l'index** en lui fournissant quelques pistes toutes simples. Cette demande n'a pas été entendue et les premières notes publiées confirment malheureusement les inquiétudes des organisations syndicales : elles sont excellentes, alors que la situation des femmes de ces entreprises l'est beaucoup moins ! 🗣️
[Pour comprendre](#)

Et chez Alten SIR ?

Tout d'abord, fait important, ce sont les entreprises qui s'auto-évaluent. Chez Alten SIR la note

globale est **73/100** et devront donc négocier un plan d'action (pour connaître la composition de la note, cliquez [ici](#)).

La situation des femmes d'Alten SIR à la date du 25 octobre 2016

À date, nous n'avons toujours pas le rapport égalité femmes/hommes de l'année 2015.

Nous pouvons toutefois vous donner les grandes tendances de l'année précédente :

- Les femmes gagnent en moyenne 6.61% de moins que les hommes ;
- Sur les salaires maximaux, ce chiffre monte à 21%.

Deux conclusions s'imposent :

1. les femmes sont moins bien payées que les hommes
2. les femmes ont moins accès aux postes à responsabilité et d'encadrement

Ça, c'est malheureusement la réalité.

Les rapports égalité femmes/hommes

Tous les ans, la Direction est tenue de fournir au CE un point sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Ce rapport, accompagné d'un plan d'actions, est très scrupuleusement encadré par la législation en termes de contenu minimum obligatoire ([Article D2323-12 du code du travail, modifié par le décret n° 2008-838 du 22 août 2008](#)).

Chaque année, la Direction nous envoie un rapport incomplet, ne contenant pas l'ensemble des indicateurs, sans constat autre que celui de "tout va bien" et évidemment, sans plan d'actions correctif.

Chaque année, nous sommes outrés et remontons les dysfonctionnements : la Direction prend alors (ou pas) une liste d'actions correctives qu'elle ignore par la suite.

En vous identifiant comme un salarié Alten SIR, vous pouvez télécharger ci-dessous les différents rapports réalisés par les commissions depuis 2009, ainsi que les compte-rendus de réunion de commission.

- [Le rapport de commission 2014](#)
- [Le rapport de commission 2013](#)
- [Le rapport de commission 2012](#)

- [Le rapport de commission 2011](#)
- [Le rapport de commission 2010](#)
- [Le rapport de commission 2009](#)

Négociation obligatoire de 2016

Comme nous ne sommes couverts ni par un accord, ni par un plan d'actions depuis plus d'un an et demi, la Direction a fait semblant d'ouvrir des négociations.

Notre première demande : faire intervenir un cabinet extérieur pour mesurer factuellement et indépendamment les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Refusé, car cela pouvait être fait "en interne".

Depuis, nous avons des réunions durant lesquelles on nous explique pourquoi toutes les différences salariales que nous observons sont de la faute des femmes (moins âgée, moins expérimentée, moins diplômée, moins bonne, moins que sais-je).

Les négociations, pour l'instant, je n'en ai pas vu la couleur.

Négociation obligatoire de 2012

La loi du 9 novembre 2010 impose (mollement hein, faudrait pas non plus trop embêter les entreprises) de négocier un accord avec les syndicats avant le 1er janvier 2012, avec une extension possible de six mois (donc le 30 juin 2012).

Nous avons fait trois réunions sur le sujet et comme d'habitude, une série d'actions ont été prises, n'ont pas été réalisées, et nous attendons toujours. Vous pouvez télécharger les compte-rendus de réunion ci-dessous.

- [Réunion du 11 janvier 2012](#)
- [Réunion du 25 janvier 2012](#)
- [Réunion du 7 mars 2012](#)

Le mois de juin arrive à grands pas : je vois venir le moment où nous allons être convoqués en urgence, que la Direction va nous demander de signer un accord à la va-vite, tout en hurlant que si nous ne le faisons pas, nous mettrons en péril la santé de l'entreprise.

Nous avons quant à nous préparé depuis plusieurs mois notre proposition d'accord, que je vous propose de comparer avec celle que nous avons reçue de la Direction.

- [Nos propositions](#)
- [Les propositions de la Direction](#)

Notez, dans les propositions de la Direction, l'emploi systématique du conditionnel et des phrases types "nous réfléchissons à faire" telle ou telle action. Surtout pas d'objectif chiffré, de plan d'actions, rien.

Au passage, appréciez les cours spécifiques destinés aux femmes afin de pouvoir leur permettre de peut-être, un jour, si elles sont sages et qu'elles travaillent bien, d'accéder aux postes de management. Il est certain que les hommes, eux, par contre, ont déjà des capacités de chef innées...

Soyons lucides : aux yeux de notre Direction, les femmes sont juste trop bêtes, c'est tout.

Sympathique, n'est-ce-pas?

— [La CGT Alten SIR](#) 2016/10/25 12:33

From:

<https://cgtaltensir.com/> - **La CGT Alten SIR**

Permanent link:

https://cgtaltensir.com/doku.php?id=dossiers:egalite_fh

Last update: **2019/05/29 17:58**

