


CGT Alten SIR	Réunion de Négociation Obligatoire Égalité Hommes/Femmes	
----------------------	---	---

Type de réunion	Réunion de Négociation Égalité Hommes/Femmes (2012-01)		
Procès-Verbal rédigé par	Rachel C.		
Date de rédaction	11/01/2012	Date de validation	En cours
Civilité - Prénom - Nom	Émargement	Fonction	Commentaire
Direction			
Mme Valérie C.	Présente	Responsable du service du personnel	
M. Jean-Henri M.	Présent	Directeur des Ressources Humaines	
Membres élus du Comité d'Entreprise			
Mme Rachel C.	Présente	CGT	
M Philippe M.	Présent	Délégué Syndical CFDT	
M. Franck M.	Présent	CFDT	
Mme Marie-Charlotte M.	Présente	Délégué Syndical CGT	
M. Frédéric S.	Présent	Délégué Syndical CGT	
M. Edouard T.	Absent	Délégué Syndical CFE-CGC	
Lieu et date			
Convocation issue de la Direction Salle de réunion 824 du 8 ^{ème} étage, le mercredi 11 janvier à 9h30.			

CGT Alten SIR

Réunion de Négociation Obligatoire
Égalité Hommes/Femmes



#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence (Cf. onglet actions)
1	Rachel C.	Cette première réunion a pour but de faire un tour de table et de consolider les attentes des uns et des autres au niveau de la négociation de l'accord égalité hommes/femmes.	
2	Rachel C.	Pour la prochaine réunion, il serait souhaitable de prévoir un ordre du jour, de manière à savoir si nous devons préparer quelque chose ou si nous récupérons à l'occasion de la réunion des informations de la part de la Direction.	Action 2012-01.01
3	Marie-Charlotte M.	Nous aimerions savoir si la Direction compte nous communiquer le rapport égalité hommes/femmes de 2011.	
4	Rachel C.	À ce sujet, outre les informations nécessaires à l'étude des potentielles inégalités sur les cinq axes habituels (Recrutement, rémunération, évolution de carrière, articulation vie professionnelle / vie familiale, formation), un autre point important serait de finaliser définitivement la liste des informations que la Direction compte nous fournir dans les prochains rapports égalité femmes/hommes.	
5	Rachel C.	Suite à la décision du CE du 5 janvier dernier de ne pas rendre d'avis sur le rapport égalité hommes/femmes du fait des informations légales manquantes, la Direction compte-t-elle nous fournir une nouvelle version du rapport ?	
6	Frédéric S.	Sur chacun des domaines précédemment cités, nous aimerions que la Direction nous fournisse une définition de ses procédés d'analyse. Par exemple : sur la rémunération, si la Direction estime qu'il n'y a pas de différence de traitement entre les hommes et les femmes, quelle est la méthode qui est appliquée pour aboutir à ce résultat ? Deuxième exemple : sur le déroulement de carrière, quels sont les processus mis en œuvre pour les managers, pour les administratifs, etc. Le but de cette démarche étant de converger, à partir de ces éléments, vers des processus factuels issus de notre négociation.	Action 2012-01.02
7	Rachel C.	Si, dans certains cas, la méthodologie, le document et/ou le processus n'existent pas, il serait alors souhaitable de nous fournir le plan d'actions pour sa mise en œuvre.	Action 2012-01.03
8	Philippe M.	Nous souhaiterions savoir de la Direction vers quoi nous allons nous orienter par rapport aux cinq domaines détaillés précédemment ; il en découlerait alors la liste des documents qui nous permettraient de faire une étude. Concernant la rémunération, le rapport de 2011 serait très pertinent. Nous aurons probablement aussi une corrélation forte entre les axes « formation » et « articulation vie professionnelle / vie familiale ». Ce point rejoint celui de M. Frédéric S.	Action 2012-01.04
9	Jean-Henri M.	Un ordre du jour sera fourni pour la prochaine réunion et les suivantes.	Action 2012-01.01

CGT Alten SIR

Réunion de Négociation Obligatoire
Égalité Hommes/Femmes



#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence (Cf. onglet actions)
10	Jean-Henri M.	Concernant le rapport égalité hommes/femmes 2011, nous comptons dérouler le calendrier habituel de fourniture de documents et ne pas fournir ces informations pour le moment. Nous avons encore quelques mois pour fournir ce rapport.	
11	Jean-Henri M.	Concernant le format et le contenu du rapport égalité hommes/femmes, avancer sur le sujet me semble être un pré-requis à toute fourniture ultérieure de rapport de la part de la Direction. Toutefois, cela nous amène à une problématique qui semble être au cœur de nos débats : la classification, pour laquelle il faudrait attendre le résultat de l'appel en cours. Il ne semble pas pertinent de fournir le rapport de 2011 tant que cet aspect n'est pas réglé.	
12	Jean-Henri M.	La Direction ne compte pas fournir de nouvelle version du rapport égalité hommes/femmes 2010.	
13	Frédéric S.	Sur le point de la fourniture du rapport, il existe une obligation légale forte au 30 juin 2012, que vous connaissez. Nous avons besoin de votre constat sur de potentielles inégalités, et de comment vous faites votre analyse pour arriver à ce constat.	
14	Philippe M.	Suite à l'injonction du tribunal, la direction a mis en place une grille de classification depuis le 1er janvier 2011, comprenant sa vision du détail des fonctions des salariés dans l'entreprise. De fait, un rapport 2011 basé sur cette grille serait une première étape. Nous ne demandons pas d'avoir le rapport complet, puisqu'il contient une analyse et un plan d'actions qui demandent étude : effectivement, ces informations peuvent arriver plus tard dans l'année. En revanche, la fourniture des données est essentielle pour pointer du doigt les potentielles inégalités en termes de rémunération, de promotion, etc.	
15	Marie-Charlotte M.	Le rapport basé sur cette grille est effectivement une avancée, mais il devrait comprendre l'ancienneté dans la fonction pour être pertinent.	
16	Rachel C.	Ces deux commentaires (Utilisation de la grille de classification mise en place en janvier 2011, ancienneté dans la fonction) ont déjà été formulés lors de la dernière réunion de commission égalité femmes/hommes (du 4 janvier dernier). Nous comprenons que les chiffres complets ne puissent être fournis avant la fin janvier 2012, puisque Mme Valérie C. nous a expliqué que la consolidation de décembre prenait environ un mois. Nous pourrions peut-être partir sur un système équivalent à celui des NAO, à savoir une fourniture des informations jusqu'à novembre dans les prochains jours et la fourniture des informations complémentaires dès qu'elles sont disponibles (a priori en février).	

CGT Alten SIR

Réunion de Négociation Obligatoire
Égalité Hommes/Femmes



#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence (Cf. onglet actions)
17	Franck M.	Sans la fourniture de ces informations, quels sont les documents qui pourraient être fournis par la Direction pour nous permettre d'avoir une réflexion sur les rémunérations, l'accès à la promotion, les formations ?	
18	Jean-Henri M.	Comme dit précédemment, nous respecterons le calendrier de fourniture documentaire habituel.	
19	Marie-Charlotte M.	Il existe une contrainte légale forte cette année que la Direction ne peut ignorer (30 juin 2012). En tant que Déléguée Syndicale, il n'est pas envisageable pour moi de valider un accord sans la fourniture en amont des informations nécessaires à son étude.	
20	Frédéric S.	Dans un premier temps, nous pourrions travailler sur les processus dont nous parlions précédemment. Quand pourrez-vous nous fournir la description de vos processus de comparaison et de leurs données associées?	
21	Jean-Henri M.	L'analyse pourra porter sur le rapport égalité hommes/femmes 2010. Il n'existe pas à l'heure actuelle de données ou d'analyse sur 2011.	
22	Frédéric S.	Vous nous avez dit en réunion de CE qu'il n'existait pas d'inégalités au sein d'Alten SIR sur 2010. Pour faire cette déclaration, la Direction a eu besoin d'analyser les données selon une méthode particulière. Cette méthode et les process existent donc bien, par conséquent vous devriez pouvoir être en mesure de nous les fournir.	
23	Franck M.	Dans tous les cas, nous ne souhaitons pas mélanger le travail de la commission femmes/hommes avec la négociation de l'accord. Étudier le rapport de 2010 n'est pas l'objet de cette réunion.	
24	Jean-Henri M.	Mon sentiment est que nous n'avons jamais ce qu'il faut pour travailler. Nous devrions pouvoir faire une première analyse sur les données de 2010. Je doute qu'il y ait eu des changements majeurs dans l'entreprise entre 2010 et 2011 ; il n'y a pas eu, en tout cas, de modification de la politique d'Alten SIR sur cette période. Je trouve dommage que nous ne puissions pas travailler sur ces chiffres, puisqu'ils existent.	

CGT Alten SIR

Réunion de Négociation Obligatoire
Égalité Hommes/Femmes



#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence (Cf. onglet actions)
25	Rachel C.	<p>Nombre de choses peuvent évoluer en un an. Il existe des différences très importantes entre 2010 et 2009 : la disparition des femmes dans le Top 10 des rémunérations de l'entreprise ; la baisse du nombre et de la proportion des femmes parmi les cadres managers ; certaines inversions dans les inégalités salariales. Ce genre de différence peut tout à fait se retrouver entre 2010 et 2011.</p> <p>Concernant les chiffres, la Commission a déjà fourni la liste des constats en octobre, à propos des informations qui nous ont été communiquées en juillet : nous partons du principe que les chiffres fournis, bien qu'ils soient répartis différemment dans la version du rapport de décembre, restent globalement semblables. Les remarques faites par la Commission en août et en octobre n'ont reçu aucun retour et ce, pendant des mois, malgré plusieurs relances. Il est étonnant que la Direction souhaite les étudier maintenant, alors qu'elle vient de confirmer qu'elle ne comptait pas fournir de nouvelle version du rapport de 2010.</p> <p>Les méthodes et les processus peuvent demeurer identiques toutefois d'une année sur l'autre. Nous les fournir pourrait être effectivement une bonne base de travail.</p>	
26	Jean-Henri M.	<p>Nous constatons finalement que la multitude d'informations fournies (Bilan social, le rapport égalité hommes/femmes, le rapport formation, etc) n'aide pas à la clarté. J'aimerais prendre comme action de simplifier la fourniture de ces informations.</p>	
27	Rachel Caussade	<p>J'aimerais quant à moi signaler que l'approche de la Commission consistant à croiser les informations vient du fait que nos premières analyses sur les documents fournis par la Direction présentaient des écarts très importants sur l'accès à la formation. C'est en croisant les données avec les informations fournies à la Commission Formation que sont apparues les différences.</p> <p>Le problème n'est pas d'avoir beaucoup d'information sur des domaines différents, mais beaucoup d'informations <i>contradictaires</i> sur des domaines différents. La Commission égalité femmes/hommes avait tout de même relevé des erreurs dans les chiffres en comparant avec le bilan d'ensemble, la commission formation et les informations fournies au CHSCT.</p>	

CGT Alten SIR

Réunion de Négociation Obligatoire
Égalité Hommes/Femmes



#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence (Cf. onglet actions)
28	Philippe M.	Quelques années auparavant, nous avions le même genre de problème : des informations partielles, contradictoires, livrées tard dans l'année. En 2008, la Direction nous a présenté SAP comme étant LA solution à ces dysfonctionnements. Cet outil a coûté au groupe environ 11M€ ; il devait nous permettre d'avoir, en quelques opérations simples, des informations cohérentes très rapidement, et ce dès le mois de janvier. Notre constat, c'est que le traitement des informations est encore manuel et que nous attendons toujours les éléments plusieurs mois. L'intérêt de la mise en place de SAP serait à démontrer.	
29	Rachel C.	Il serait appréciable également d'avoir un glossaire définissant les différents termes présents dans les documents de la Direction, afin d'éviter d'éventuelles incompréhensions, sur par exemple des termes comme ancienneté (Est-ce dans la fonction, dans le poste, dans la société, dans la catégorie, l'expérience ?) ou les aspects rémunération comme salaire de base, salaire de base + primes, salaire brut.	
30	Valérie C.	Concernant le salaire, c'est assez simple : - Le salaire de base est celui inscrit sur le contrat de travail. C'est la rémunération garantie - Le salaire de base + primes est ce même salaire, augmenté des différentes primes possibles (astreinte, RSI, motivation, objectifs, etc.) - Le salaire brut est le salaire de base + primes, augmenté des heures supplémentaires et corrigé de plusieurs éléments (congé sans solde, régularisation de la règle du dixième, etc.) Je vous ferai un glossaire avec le détail.	Action 2012-01.05
31	Marie-Charlotte M.	Pour notre étude, l'ensemble de ces informations est intéressant, mais le point le plus pertinent est le salaire de base augmenté des primes, les diverses régularisations sur le salaire brut étant marginales et conjoncturelles.	
32	Franck M.	En attendant des détails sur la fourniture des documents, nous pouvons partir du principe que la réunion du 25 janvier sera orientée « process, méthodologie et documentation ». En synthèse, nous aurons besoin de savoir à ce stade ce que la Direction va nous proposer comme documents, la description des processus qu'elle utilise pour réaliser son analyse et le glossaire. Suite à votre proposition, nous pourrions également travailler conjointement sur le modèle de rapport égalité femmes/hommes à fournir par la Direction.	

CGT Alten SIR	Réunion de Négociation Obligatoire Égalité Hommes/Femmes	
----------------------	---	---

#	Responsable	Détail des engagements pris par les participants	Date prévue	Statut	Commentaires
2012-01.01	Rachel C.	Fournir l'ordre du jour de la prochaine réunion quelques jours avant la réunion.	21/01/2012		
2012-01.02	Jean-Henri M.	Fournir les processus d'analyse de données permettant à la Direction d'identifier les potentielles inégalités	25/01/2012		
2012-01.03	Jean-Henri M.	En cas d'absence de processus ou de méthode, fournir le plan d'actions pour sa création et sa mise en œuvre	25/01/2012		
2012-01.04	Jean-Henri M.	Fournir les axes de négociation et les propositions concrètes de la Direction.	25/01/2012		
2012-01.05	Valérie C.	Fournir un glossaire des termes utilisés dans les documents fournis par la Direction.	25/01/2012		
2012-01.06	Jean-Henri M.	Fournir la liste des documents nécessaires à l'établissement de l'accord Égalité Hommes/Femmes, ainsi que leur période d'application.	25/01/2012		