


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

<b>Type de réunion</b>	Réunion de Négociation Égalité Hommes/Femmes (2012-02)		
<b>Procès-Verbal rédigé par</b>	Rachel C.		
<b>Date de rédaction</b>	25/01/2012	<b>Date de validation</b>	En cours
<b>Civilité - Prénom - Nom</b>	<b>Émargement</b>	<b>Fonction</b>	<b>Commentaire</b>
<b>Direction</b>			
Mme Valérie C.	Présente	Responsable du service du personnel	
M. Jean-Henri M.	Présent	Directeur des Ressources Humaines	
<b>Membres élus du Comité d'Entreprise</b>			
M. Sosthène A.	Présent	Délégué Syndical CFDT	
Mme Rachel C.	Présente	Délégué Syndical CGT	
M Philippe M.	Présent	Délégué Syndical CFDT	
M. Franck M.	Présent	CFDT	
Mme Marie-Charlotte M.	Présente	Délégué Syndical CGT	
M. Edouard T.	Absent	Délégué Syndical CFE-CGC	
<b>Lieu et date</b>			
Convocation issue de la Direction Salle de réunion 824 du 8 <sup>ème</sup> étage, le mercredi 25 janvier à 9h30.			

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
1	Rachel C.	Avant de démarrer cette réunion, j'aimerais dire qu'il est regrettable que nous n'ayons pas eu l'ordre du jour, comme convenu.	
2	Jean-Henri M.	Oui, je vous présente toutes mes excuses. L'ordre du jour ayant été globalement établi lors de notre dernière réunion, j'ai considéré qu'il était acté et je ne l'ai pas envoyé. [Distribution du tableau « Rapport sur l'Égalité entre les Hommes et les Femmes 2010 », version 3, incluant deux nouvelles colonnes à droite de « Salaire de base moyen » et « Rémunération moyenne »]	
3	Rachel C.	Je vois que nous avons une nouvelle version du rapport 2010. Je suis au regret de dire qu'elle n'est pas claire : les nouvelles colonnes sont insérées avec un format peu lisible, sans titre de colonne, ce qui ne nous permet pas de savoir à quoi elles se rapportent. Les chiffres en rouge comprennent des écarts significatifs et non significatifs.	
4	Jean-Henri M.	Il s'agit de la comparaison des rémunérations entre hommes et femmes au niveau du salaire de base et des rémunérations moyennes. Les chiffres en rouge signalent lorsque l'écart est en faveur des femmes ; en noir, lorsque l'écart est en faveur des hommes (significatif ou non).	
5	Rachel C.	Il est dommage de ne pas avoir appliqué la même opération sur les salaires minimaux et les salaires maximaux, la répartition des écarts étant intéressante, comme signalé lors des réunions de Commission Égalité femmes/hommes. Je suis également étonnée du choix de la Direction de mettre en évidence (en rouge) les cas où les femmes gagnent plus que les hommes. Par ailleurs, il manque toujours les explications de ces différences, l'ancienneté dans la fonction et la répartition par fonction. Le détail du calcul que vous appliquez serait par ailleurs intéressant à fournir, puisque vous et moi n'obtenons les mêmes pourcentages que dans le cas où les femmes gagnent plus que les hommes.	
6	Marie-Charlotte M.	Ne nous trompons pas d'étude : l'idée première de la loi sur l'égalité femmes/hommes avait pour but de résorber les éventuelles inégalités et discriminations des femmes par rapport aux hommes. Si l'on part du principe que chez Alten SIR les femmes sont embauchées au même salaire que les hommes, l'intérêt est d'observer l'évolution du salaire dans le temps. Le fait qu'il n'y ait quasiment que des hommes dans les plus hautes rémunérations permet de mettre en évidence l'effet « plafond de verre ».	

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
7	Philippe M.	Pour l'instant, on ne peut pas dire que les femmes sont embauchées au même salaire que les hommes. Sur quoi pouvons-nous nous baser pour faire cette analyse ? Ce que nous aimerions voir, c'est la grille d'embauche, avec le classement par école.	Action 2012-02.01
8	Sosthène A.	En réalité, l'analyse des écarts à l'embauche (ou plus tard d'ailleurs) ne peut se faire qu'avec l'expérience dans la fonction et le détail de la classification (fonction effective).	
9	Marie-Charlotte M.	N'avoir que le coefficient dans les données fournies et pas la fonction effective ne nous permet pas de faire des comparaisons pertinentes.	
10	Jean-Henri M.	Effectivement, la classification est importante, mais les écarts se lissent dans les deux sens, comme on peut le voir en lisant le document. On peut discuter sans fin du format du document ou essayer d'analyser les données qu'il contient.	
11	Rachel C.	Ce sont les données de 2010, que la Commission Égalité femmes/hommes a déjà analysées et pour lesquelles elle a déjà renvoyé ses conclusions et ses questions (auxquelles elle n'a d'ailleurs jamais eu de réponse). L'objectif de cette réunion est bien justement de discuter des informations que doit contenir le rapport de 2011, ainsi que les procédures utilisées pour sa création et son analyse. C'est du moins ce qui avait été convenu lors de notre réunion du 11 janvier.	
12	Valérie C.	Nous ne pouvons pas fournir des chiffres par classification pour les données de 2010, puisque la grille a été mise en place en janvier 2011, et les données de 2011 ne seront pas fournies avant le mois prochain.	
13	Rachel C.	Le calendrier a évolué ? C'est une bonne nouvelle : lors de notre dernière réunion, M. Jean-Henri Michau nous annonçait que le calendrier habituel de fourniture de documents serait maintenu, et que le rapport serait donc fourni aux alentours de juin 2012.	
14	Jean-Henri M.	Nous ne reviendrons pas sur le calendrier habituel de fourniture de documents, c'est exact. Il faut du temps pour consolider les données : les chiffres ne sont pas encore très stables à fin janvier. C'est pourquoi nous pouvons pour l'instant travailler sur les données de 2010, la situation comparée n'ayant pas tellement évolué d'une année sur l'autre.	
15	Rachel C.	J'aimerais comprendre quel est votre vision de l'objectif de notre réunion d'aujourd'hui. Nous avons convenu ensemble lors de notre dernière réunion que nous travaillerions sur les informations à fournir dans le rapport, ainsi que sur les processus vous permettant d'identifier et d'analyser les écarts. Vous semblez maintenant vouloir identifier les écarts sur les données de 2010.	

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
16	Jean-Henri M.	Je pensais que je n'avais pas besoin d'envoyer l'ordre du jour parce que celui-ci était clair, mais je vois que ce n'est pas le cas. La Commission a demandé des explications sur les écarts du rapport de 2010 et nous sommes là pour faire une lecture comparée des données, pour préparer le passage à l'étape suivante.	
17	Rachel C.	<p>Tout ceci n'a aucune logique et n'a rien à voir avec ce qui a été convenu lors de la dernière réunion.</p> <p>L'objectif final de ces réunions est de négocier un accord entre la Direction et les Organisations Syndicales, pas de refaire le travail de la Commission Égalité Femmes/Hommes.</p> <p>Vous nous présentez les données de 2010, et vous nous parlez de lecture comparée : la Direction nous a dit explicitement en réunion qu'aucune nouvelle version du rapport 2010 ne serait fournie ; qu'aucun plan d'actions ne serait mis en place puisqu'il devrait porter sur 2011 et que nous sommes en 2012 ; il ne faudrait pas mélanger le travail des Syndicats et de la Commission.</p> <p>Pour travailler sur l'accord égalité femmes/hommes, nous avons besoin d'avoir le constat de la Direction concernant de potentielles inégalités. Il a été acté lors de la dernière réunion que, en l'absence de proposition de la part de la Direction, nous travaillerions sur les processus et les informations susceptibles d'être fournis par la Direction pour le rapport 2011. Je vous rappelle l'extrait de compte-rendu : <i>«[Frédéric Sartre] 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 processus existent donc bien, par conséquent vous devriez pouvoir être en mesure de nous les fournir. »</i></p> <p>Quand bien même nous ne ferions pas ce travail aujourd'hui, vous venez de parler de l'étape suivante. Quelle est-elle ? La Direction est-elle venue avec des propositions concrètes ?</p>	
18	Franck M.	Quels sont les axes de propositions de la Direction autour des cinq thèmes abordés précédemment (recrutement, rémunération, accès à la promotion, accès à la formation, articulation vie professionnelle/vie familiale) ?	
19	Sosthène A.	Il a été acté que nous travaillerions aujourd'hui sur des méthodes et des principes, pas sur des données.	
20	Jean-Henri M.	Il n'est pas possible de vous fournir dans l'immédiat le format de document que vous voulez. La question est : peut-on avancer sans ou pas ?	
21	Rachel C.	Donc il semblerait que nous ne travaillions pas sur les documents et les processus aujourd'hui. Que fait-on maintenant ? Que souhaite la Direction de cette réunion ?	
22	Valérie C.	Notre but va être de recueillir les souhaits et les propositions des Délégués Syndicaux concernant cet accord d'Égalité Hommes/Femmes.	

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
23	Rachel C.	<p>Ce n'était pas du tout ce qui était prévu à l'ordre du jour. Bien que nous faisons évidemment preuve de souplesse, l'inconvénient majeur de cette modification en séance est que nous n'avons rien préparé en ce sens : nous attendions aujourd'hui des informations de la part de la Direction concernant les méthodes et les processus.</p> <p>J'aimerais rappeler que, personnellement, je suis Consultante ; qu'en tant que telle, je travaille chez un client et que je dois justifier chacune de mes absences. La réunion de cet après-midi a déjà été annulée parce que la Direction n'avait pas fourni les informations en amont. Je constate maintenant que, pour cette réunion-ci, aucune action de la Direction n'a non plus été effectuée, à l'exception de deux colonnes dans un document obsolète. Je ne suis pas contente parce que cette réunion ne me semble pas productive et mes responsables commerciaux ne le seront pas davantage. C'est un manque de respect vis-à-vis de nos clients que de nous convoquer ainsi pour ne pas avancer.</p> <p>Je reprends la liste des actions que nous avons établie lors de la dernière réunion : aucune n'a été réalisée. Je vous la relis :</p> <p>« <i>Jean-Henri Michau</i> : <b>Fournir l'ordre du jour de la prochaine réunion quelques jours avant la réunion.</b></p> <p><i>Jean-Henri Michau</i> : Fournir les processus d'analyse de données permettant à la Direction d'identifier les potentielles inégalités</p> <p><i>Jean-Henri Michau</i> : En cas d'absence de processus ou de méthode, fournir le plan d'actions pour sa création et sa mise en œuvre</p> <p><i>Jean-Henri Michau</i> : Fournir les axes de négociation et les propositions concrètes de la Direction.</p> <p><i>Valérie Chedoté</i> : Fournir un glossaire des termes utilisés dans les documents fournis par la Direction.</p> <p><i>Jean-Henri Michau</i> : Fournir la liste des documents nécessaires à l'établissement de l'accord Égalité Hommes/Femmes, ainsi que leur période d'application.»</p>	
24	Jean-Henri M.	<p>Vous nous avez demandé des explications sur les écarts observés dans le rapport égalité hommes/femmes. Notre objectif va être de partager un diagnostic sur ces écarts.</p>	

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
25	Rachel C.	<p>Il est inexact de dire que les représentants syndicaux présents lors de la dernière réunion ont demandé une explication sur les données de 2010. Nous avons vu ensemble que les données peuvent évoluer de manière significative d'une année sur l'autre, contrairement aux méthodes et aux processus. A nouveau, je vais vous relire le compte-rendu :</p> <p>« [Rachel Caussade] 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> <p>Nous avons proposé, pour arranger la Direction car à ce stade elle n'avait aucune proposition concrète, de travailler par conséquent sur les méthodes et les processus. Nous l'avons dit et nous le répétons : les données de 2010 ne serviront pas de base à la négociation d'un accord.</p>	
26	Marie-Charlotte M.	Est-ce que la Direction peut nous expliquer pourquoi nous n'avons pas les chiffres de 2011 ?	
27	Valérie C.	Certaines personnes sortent au cours de mois de décembre et la paie est calculée le 20 du mois. Certains ajustements sont à effectuer sur janvier pour extraire des chiffres les personnes concernées. Les données devraient pouvoir être disponibles début février 2012.	
28	Marie-Charlotte M.	C'est entre autres pour ce genre de situation que nous réclamons des ETP et des prorata temporis depuis plusieurs années.	
29	Valérie C.	Il n'y a pas que l'extraction des données. Les modifications de requêtes BW effectuées sur SAP sont soumises à validation. Ce processus prend du temps et coûte de l'argent.	

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
30	Marie-Charlotte M.	Certes, et en décembre nous avons déjà dit que les données contenues dans ce document n'étaient pas complètes. Pourquoi ces opérations n'ont-elles pas été anticipées ?	
31	Franck M.	Au final, la question se résume à : qu'est ce que la Direction pourra nous fournir comme documents et quand ?	
32	Jean-Henri M.	Comme je le disais précédemment, il est difficile d'anticiper sur le calendrier des données et de travailler sur des données pas totalement stabilisées. Nous sommes tributaires d'un outil et de son fonctionnement. Toutefois, nous sommes d'accord pour avancer en février sur la fourniture des données de 2011, mais il est possible que certains chiffres soient modifiés par la suite. La Commission ayant déjà remonté à plusieurs reprises qu'il était compliqué de s'y retrouver dans la multitude des informations fournies, nous voulons être sûrs de remonter des chiffres corrects.	Action 2012-02.02
33	Rachel C.	La Commission n'a pas remonté qu'il était compliqué de s'y retrouver, elle a remonté qu'il y a avait des incohérences voire des contradictions entre les différentes données des différents documents. Par ailleurs, je ne comprends pas pourquoi les données fournies en février devraient être retouchées par la suite. Cette opération me paraît surprenante, surtout que vous nous avez déjà fourni le bilan d'ensemble de 2011 dans le cadre des NAO. Je rappelle que notre demande concerne la fourniture, dans un premier temps, des données brutes du rapport égalité femmes/hommes, pas la fourniture du rapport complet, les informations d'analyse et de plan d'actions pouvant être fournies ultérieurement.	
34	Marie-Charlotte M.	Pourquoi n'avons-nous pas les ETP ? Ils nous avaient été fourni il y a trois ans environ. Pourquoi ne les avons-nous plus ?	
35	Jean-Henri M.	[Pas de réponse]	
36	Rachel C.	Nous aimerions une réponse de la Direction sur le sujet. Si vous ne pouvez pas nous la fournir en séance, quand pourrez-vous nous la fournir ? Pourriez-vous également répondre à la question de Franck Montella : « <i>qu'est ce que la Direction pourra nous fournir comme documents et quand ?</i> »	Action 2012-02.03
37	Jean-Henri M.	Je pense qu'il est pertinent d'annuler la réunion du 8 février, que nous puissions avancer sur ces points. Nous avons commencé à travailler sur des propositions concrètes à mettre dans l'accord ; nous en avons quelques unes. Le sujet qui m'inspire le moins est peut-être l'articulation vie familiale / vie professionnelle (ou vie privée / vie professionnelle, comme on le lit parfois, ce qui n'est pas du tout la même chose).	

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
38	Marie-Charlotte M.	L'idée première des textes de loi est l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.	
39	Philippe M.	Vous pourriez limiter les cours du soir ou rembourser les potentiels frais de garde d'enfant le cas échéant.	
40	Marie-Charlotte M.	Vous pourriez offrir des journées enfant malade comme demandé en NAO depuis plusieurs années.	
41	Rachel C.	Vous pourriez maintenir le salaire des hommes pendant le congé paternité ou garantir le maintien de la mutuelle pendant les congés parentaux. Vous pourriez faire en sorte que les consultants avec des enfants de moins de trois ans ou des enfants handicapés n'aient pas de mission trop éloignée de leur domicile (Moins de 45 mn par exemple).	
42	Valérie C.	C'est une mesure compliquée à mettre en place, voire impossible. Comment prendre en compte ce paramètre quand certains consultants habitent très loin de Paris ?	
43	Rachel C.	Toute mesure est applicable pour peu qu'on alloue les moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Vous nous demandez des propositions : nous vous en faisons, plusieurs, très facilement, sans préparation. Libre à vous ensuite de les accepter ou non.	
44	Jean-Henri M.	Nous allons clore cette réunion et nous vous enverrons les documents nécessaires à notre prochaine réunion dans les deux prochaines semaines.	Action 2012-02.04
45	Philippe M.	Pourriez-vous également nous envoyer le calendrier de convocation remis à jour ?	
46	Jean-Henri M.	Je vous l'enverrai dans les mêmes délais.	Action 2012-02.05



#	Responsable	Détail des engagements pris par les participants	Date prévue	Date révisée	Statut	Commentaires
2012-01.01	Jean-Henri M.	Fournir l'ordre du jour de la prochaine réunion	21/01/2012	28/02/2012	Non démarrée	Non effectué sur la première réunion. Reporté.
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	14/02/2012	Non démarrée	Non effectué sur la première réunion. Reporté.
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	14/02/2012	Non démarrée	Non effectué sur la première réunion. Reporté.
2012-01.04	Jean-Henri M.	Fournir les axes de négociation et les propositions concrètes de la Direction.	25/01/2012	14/02/2012	Non démarrée	Non effectué sur la première réunion. Reporté.
2012-01.05	Valérie C.	Fournir un glossaire des termes utilisés dans les documents fournis à la commission.	25/01/2012	14/02/2012	Non démarrée	Non effectué sur la première réunion. Reporté.
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	14/02/2012	Non démarrée	
2012-02.01	Jean-Henri M.	Fournir les grilles d'embauche par école.	14/02/2012		Non démarrée	
2012-02.02	Jean-Henri M.	Fournir les données du rapport égalité hommes/femmes 2011.	14/02/2012		Non démarrée	
2012-02.03	Jean-Henri M.	Valider la fourniture des rémunérations en ETP ou expliquer les raisons du refus.	14/02/2012		Non démarrée	
2012-02.04	Jean-Henri M.	Fournir les documents nécessaires à la négociation de l'accord égalité hommes/femmes.	14/02/2012		Non démarrée	
2012-02.05	Jean-Henri M.	Fournir le calendrier de convocation pour l'égalité femmes/hommes.	14/02/2012		Non démarrée	