

CGT Alten SIR

Réunion de Négociation Obligatoire
Égalité Hommes/Femmes



Type de réunion	Réunion de Négociation Égalité Hommes/Femmes (2012-03)		
Procès-Verbal rédigé par	Rachel C.		
Date de rédaction	14/03/2012	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	
Représentants Syndicaux			
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	
Lieu et date			
Convocation issue de la Direction Salle de réunion 824 du 8 ^{ème} étage, le mercredi 7 mars à 9h30.			

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
1	Jean-Henri M.	Comme base de cette réunion, la Direction aimerait présenter ses propositions. [Lecture d'un document]	
2	Marie-Charlotte M.	[Concernant la proposition de promouvoir l'activité d'Alten SIR au sein des écoles d'ingénieur] Effectivement, en sortie d'école d'Ingénieurs, les femmes sont moins représentées que leurs homologues masculins, mais ce n'est pas le cas des écoles de commerce. Les femmes Cadres Managers devraient représenter une proportion bien plus importante que celle existante actuellement.	
3	Jean-Henri M.	Je ne connais pas les pourcentages de femmes en sortie des différentes filiales.	
4	Rachel C.	Il existe un observatoire en charge de ce genre de statistique. Je vous renvoie au rapport égalité Femmes/Hommes de l'année dernière, qui contient ces informations. Notre but est que notre proportion de femmes soit légèrement supérieure aux chiffres en sortie d'école et à la moyenne nationale. Viser 25% de recrutements féminins sur les positions à faible représentativité féminine (Cadres Ingénieurs, Techniciens, Cadres Managers) devrait être notre objectif. Par ailleurs, dans vos indicateurs, seul est présenté le nombre d'acceptations de candidatures par rapport à celui soumis. Il manque le niveau précédent, à savoir le nombre de candidatures reçues ou recherchées.	
5	Franck M.	Les indicateurs présentés ne couvrent que la partie c (Offres d'emploi). Le reste est absent (Attractivité et sourcing, cooptation, traitement des candidatures).	
6	Jean-Henri M.	Dans nos mesures concrètes, nous avons envisagé une actions sur la cooptation, de manière à privilégier les candidatures féminines sur les secteurs masculins et vice versa. Nous voudrions en discuter avant de travailler sur les indicateurs associés.	
7	Marie-Charlotte M.	Je rappelle que le sens de la loi est bien de protéger les femmes et de réduire, voire de supprimer les discriminations dont elles sont victimes. Que cette cooptation par genre soit mise ou non en place est discutable, mais on ne saurait encourager l'embauche d'hommes : c'est contraire à l'esprit du législateur.	
8	Rachel C.	Dans les services support, les hommes peuvent également être victimes de discrimination, même si elle est généralement de type différent. Il est intéressant d'observer et d'encourager un équilibre, afin de s'affranchir du double cliché : « Un Directeur / Une Assistante ».	
9	Philippe M.	Aujourd'hui, il y a 21,8% de femmes dans l'entreprise. Pour atteindre 25%, il faudrait embaucher 42 femmes de plus à effectif masculin égal.	
10	Marie-Charlotte M.	Se fixer cet objectif de 25% est certainement une bonne démarche pour pouvoir avancer.	
11	Rachel C.	D'autant que les femmes restent dans l'entreprise plus longtemps que les hommes.	

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
12	Jean-Henri M.	Sur le volet rémunération, certaines situations individuelles appellent des questions, et nous proposons la création d'un Comité visant à étudier les écarts de salaire individuels.	
13	Marie-Charlotte M.	Le Comité doit être composé de Représentants du Personnel, pas simplement des salariés. Les RP ont une visibilité sur les évolutions ayant eu lieu, comme le traitement des congés maternité, par exemple. Ce qui pêche aujourd'hui au sein d'Alten SIR, c'est l'évolution de salaire. Le Comité doit se pencher sur les problèmes de discrimination faites aux femmes, de façon individuelle et globale, même si l'idée d'un Comité étudiant l'ensemble des discriminations est intéressante, il ne faut pas se tromper d'étude.	
14	Franck M.	Ce qui me gêne, c'est qu'il existe déjà une Commission Égalité Femmes/Hommes qui a une vue globale de la situation au sein de l'entreprise. Des salariés « lambda » n'auront peut-être pas la vision ou l'autorité nécessaires pour apprécier la situation. Plutôt que de baser ce Comité sur un groupe de salariés, pourquoi ne pas faire des réunions complémentaires de la Commission actuelle, avec peut-être d'autres intervenants extérieurs ? Il faudrait dans tous les cas vérifier les pouvoirs réels de ce Comité.	
15	Philippe M.	Rien n'empêche de faire un COPIL entre la Commission et le Comité.	
16	Marie-Charlotte M.	On peut également partir sur l'étude des inégalités Femmes/Hommes, puis élargir l'étude.	
17	Rachel C.	De toute façon, l'un ne peut pas exister sans l'autre, les deux (Commission et Comité) doivent d'imbriquer, probablement via un ou deux membres en commun au minimum. Par contre, il est impératif de changer le nom de ce Comité sous peine de créer de la confusion dans l'esprit des salariés.	
18	Sosthène A.	Je ne crois pas à ce Comité, basé sur des salariés volontaires. Sans mandat, sans délégation, ils vont venir la première fois, mais pas la seconde. Il faut voir quels sont les moyens qui leur sont donnés pour exercer leur activité.	
19	Philippe M.	Où en êtes-vous sur le remplissage du tableau que je vous ai envoyé ? Avec les différentes fonctions définies dans la classification Alten SIR ?	
20	Jean-Henri M.	Cette demande est en cours d'étude chez notre avocat.	
21	Marie-Charlotte M.	Cette grille est en place depuis le 1er janvier 2011, elle est chez tous les ADP.	
22	Rachel C.	Et nous n'avons toujours pas le rapport égalité femmes/hommes. Nous ne pouvons mener aucune analyse sans ce rapport.	

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
23	Marie-Charlotte M.	Sans avoir l'analyse détaillée, comme déjà dit à plusieurs reprises, juste les chiffres 2011 serait une bonne base de travail.	
24	Marie-Charlotte M.	J'aimerais plus de précisions sur le paragraphe « Neutralisation des périodes de congé maternité ou d'adoption en matière de rémunération ». Est-ce que cela concerne l'acquisition des points pour la retraite ?	
25	Jean-Henri M.	Non. Nous proposons de mettre en place un maintien de salaire des parties variables, lorsque celles-ci sont applicables. La jurisprudence est très claire sur le sujet : l'égalité de traitement implique que les femmes ne doivent pas être avantagées par rapport aux hommes parce qu'elles ont des enfants. D'ailleurs, récemment, la loi autorisant le gain de deux annuités par enfant a été abrogée.	
26	Marie-Charlotte M.	Le maintien des points de retraite ne saurait être un avantage pour les femmes. Il ne s'agit pas qu'elles cumulent plus de points que si elles avaient travaillé, mais simplement qu'elles ne soient pas pénalisées parce qu'elles tombent enceinte.	
27	Rachel C.	Le maintien de la part variable est obligatoire en cas de congé maternité ou d'adoption. C'est la loi. Êtes-vous en train de nous dire que ce n'est pas appliqué aujourd'hui ?	
28	Valérie Chedoté	Le maintien de salaire sur la part variable est très compliqué à mettre en place. Si on prend le cas des Cadres Managers, ils travaillent sur objectif. On ne peut pas partir du principe que les femmes concernées ont atteint leur objectif, ce serait discriminant par rapport à leurs collègues ; on ne peut pas non plus maintenir le salaire de l'année précédente, car les objectifs sont différents. De plus, le versement des parts variables se fait de façon semestrielle. Le faire pour les femmes en congé maternité ou d'adoption sur une base mensuelle est également discriminant pour leurs collègues.	
29	Marie-Charlotte M.	La loi est très claire sur le sujet. Le maintien de salaire est obligatoire. C'est à Alten SIR de trouver la meilleure méthode de calcul pour garantir le maintien de la part variable sur les Cadres Managers concernées.	
30	Rachel C.	Pas seulement les Cadres Managers ; sauf erreur de ma part, ce maintien doit concerner également toute forme de prime que la salariée aurait dû toucher (Prime de RSI, astreinte, etc).	
31	Marie-Charlotte M.	Le paragraphe sur les indicateurs de suivi de l'évolution salariale doit être étoffé. La mention « Bilan de l'activité du Comité Égalité professionnelle et des réponses apportées par la Direction » est insuffisante.	
32	Valérie Chedoté	Un indicateur facile à mettre en place est « combien de femmes ont été éligibles à une augmentation et combien ont été augmentées ».	

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
33	Marie-Charlotte M.	C'est intéressant, mais pas seulement. Il arrive régulièrement que les gens soient « mal recrutés ». Parfois, on peut avoir des Consultants avec le même profil, les mêmes compétences, le même diplôme, mais un salaire au recrutement différent. Une régularisation arriverait alors ultérieurement et fausserait l'analyse.	
34	Valérie Chedoté	Un indicateur pourrait également porter sur les salaires d'embauche pour couvrir ce volet.	
35	Rachel C.	Concernant la formation, faire le point sur les salariés en cours du soir ayant des enfants aurait été intéressant pour savoir si oui ou non l'exercice de la responsabilité familiale est impactant sur les formations.	
36	Jean-Henri M.	Nous étudions la possibilité de créer des formateurs internes, sur des technologies précises. Des personnes pourront alors être formées à être formateurs, de façon à gagner en souplesse, les offres sur le marché étant assez lourdes.	
37	Philippe M.	Ces formateurs ne feront-ils que ça ?	
38	Jean-Henri M.	Non, ce sera en parallèle de leur activité.	
39	Rachel C.	Il y aura donc de la formation de formateurs ?	
40	Jean-Henri M.	Tout à fait.	
41	Sosthène A.	Je ne comprends pas pourquoi on aborde ce sujet ici. C'est lié à la Commission Formation, ça n'a rien à voir avec l'égalité femmes/hommes. Vous voulez faire quelque chose pour l'égalité ? Remboursez les frais de garde d'enfants générés par les cours du soir.	
42	Rachel C. Philippe M. Marie-Charlotte M.	Excellente idée.	
43	Sosthène A.	La Direction peut faire ça par exemple via des CESU.	
44	Marie-Charlotte M.	Les CESU sont contraignants, un remboursement de frais de garde serait plus facilement gérable administrativement.	
45	Sosthène A.	Un remboursement de facture peut se faire aussi, mais si on veut réussir à faire passer cette demande, mieux vaut pousser vers une mesure ayant un intérêt fiscal pour Alten SIR.	
46	Franck M.	Le moyen de paiement n'a de toute façon aucune importance fiscalement.	
47	Philippe M.	J'aimerais revenir sur ces formateurs internes. Est-ce que cela veut dire qu'Alten SIR va devenir centre de formation ? Il est étrange que nous nous soyons défaits du centre de formation qui existait au sein de Winwise, alors.	
48	Franck M.	Ca sera certainement porté par Avenir Conseil.	

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
49	Philippe M.	Ce qui permet de faire monter les charges groupe !	
50	Jean-Henri M.	Alten SIR n'est pas une société de formation. Avoir des gens qui peuvent en former d'autres, c'est différent d'un centre de formation. Au Crédit Agricole, ça se faisait régulièrement.	
51	Philippe M.	Il ne faut pas confondre formation et transfert de compétences. On se retrouve vite avec des gens « experts » quelque part, alors qu'ils ont juste parlé avec un « formateur » n'ayant aucune compétence en pédagogie.	
52	Rachel C.	[Concernant les formations spécifiques aux femmes encadrantes ou éligibles aux postes à responsabilité] Je dois dire que ça me choque, ces formations spécialement destinées aux femmes pour leur permettre d'accéder aux postes de management. Qu'est ce que ça veut dire ? Que les hommes ont le gène du management, mais pas les femmes ?	
53	Marie-Charlotte M.	Il faut tout simplement inclure les femmes dans les postes de Direction. Les femmes sont sous-représentées dans les postes de Cadres Managers et absentes des postes de Direction. C'est d'autant plus choquant que, comme je le disais tout à l'heure, les femmes sont extrêmement présentes en école de commerce.	
54	Jean-Henri M.	C'est valable également pour les fonctions RH : beaucoup de femmes dans les filières RH, mais très peu aux postes de DRH.	
55	Marie-Charlotte M.	Il faut mettre en place une discrimination positive.	
56	Jean-Henri M.	Nous ne souhaitons pas mettre en place de quotas, si c'est ce que vous demandez.	
57	Rachel C.	C'est malheureux à dire, mais la seule solution pour promouvoir l'encadrement, c'est d'imposer des quotas. Les femmes représentent 23% des effectifs ; nous devrions avoir 23% de femmes dans les postes de Direction. C'est aussi simple que ça.	
58	Franck M.	Je ne suis pas d'accord. Ça me gêne, ces histoires de quotas. C'est comme si je disais que je voulais qu'il y ait un quota de Noirs... Et pourtant personne ne va nier l'absence de minorité ethnique aux postes de Direction.	
59	Rachel C.	Aujourd'hui, en France, nous ne faisons pas de statistiques raciales, contrairement aux États-Unis, par exemple.	
60	Franck M.	Et c'est tant mieux.	

#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
61	Rachel C.	Je suis d'accord avec toi. Toutefois, du point de vue éthique, le débat est complexe : les statistiques raciales sont laides mais, d'un autre côté, elles permettent ensuite de faire des études, justement, sur l'accessibilité des postes à responsabilité des Noirs ou des Arabes et de mettre en évidence de potentielles discriminations. Toujours est-il que si, un jour, la France décide de faire ce genre d'analyse et qu'elle légifère sur l'égalité raciale, il y aura une négociation avec la Direction à ce sujet : ce jour-là, je serai assise avec toi à défendre la place des Noirs dans l'entreprise. Dans l'intervalle, nous parlons de l'égalité femmes/hommes, en application stricte de la loi, et de l'accessibilité des femmes aux postes d'encadrement. Et je demande la mise en place de quotas. Cela étant, je te rejoins volontiers sur le fait que mieux vaut être un homme blanc si on veut être Directeur chez Alten SIR. Mais c'est général sur la société française, ce n'est pas lié à l'Entreprise.	
62	Rachel C.	Pour en revenir sur le point du document, je désapprouve également l'indicateur : ce n'est pas le nombre de personnes en formation qui doit servir de mesure, mais la proportion de femmes encadrantes, rapportée à la proportion de femmes dans l'Entreprise.	
63	Rachel C.	[Concernant la vie privée/vie professionnelle] Je voudrais juste dire que les textes mentionnent ce point comme « l'exercice de la responsabilité familiale ».	
64	Jean-Henri M.	En sus de l'entretien de retour de congé maternité, nous proposons un entretien préalable, afin d'expliquer les différentes mesures, la suite du parcours, etc.	
65	Marie-Charlotte M.	C'est très bien fait aujourd'hui au sein des équipes administratives : la personne part en congés, est remplacée par un CDD, et est certaine de retrouver son poste quand elle reviendra. C'est vraiment un stress en moins.	
66	Philippe M.	Il serait intéressant de faire la même chose pour les Cadres Managers.	
67	Marie-Charlotte M.	Idem pour les Cadres Ingénieurs : une consultante qui vient d'avoir un enfant souhaite une mission pas trop loin de chez elle, avec des horaires plus souples.	
68	Sosthène A.	Je ne sais pas si c'est une bonne idée. Parfois, on évolue pendant le congé maternité. On veut autre chose en revenant.	
69	Jean-Henri M.	L'un n'exclut pas l'autre : la réunion de retour persiste, et une évolution peut être envisagée à ce moment-là.	
70	Philippe M.	[Concernant l'absence des salariés aux événements hors temps de travail] Le fait de programmer les entretiens annuels pendant le temps de travail est une bonne chose, mais ce n'est pas seul événement de ce type : quid des séminaires, par exemple ?	
71	Marie-Charlotte M.	Ou les réunions d'information.	

CGT Alten SIR

Réunion de Négociation Obligatoire
Égalité Hommes/Femmes



#	Intervenant	Détail de l'intervention	Référence
72	Rachel C.	Ou les dîners RSI.	
73	Rachel C.	[Concernant l'organisation du travail spécifique] La distance > 100km ne veut absolument rien dire en Région Parisienne. Nous sommes en train de parler de « grands déplacement ». Mieux vaut parler de temps de trajet : inférieur à 45mn, par exemple. La liste dont il est fait mention ici n'est pas exhaustive .Par ailleurs, avec la mention « hors contexte économique particulier », cette mesure ne sera jamais appliquée.	
74	Philippe M.	Pourriez-vous nous envoyer le document avec vos propositions en version électronique ?	

#	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	25/04/2012	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	25/04/2012	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	25/04/2012	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	25/04/2012	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	25/04/2012	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	25/04/2012	Non démarrée	
2012-02.01	Jean-Henri M.	Fournir les grilles d'embauche par école.	14/02/2012	25/04/2012	Non démarrée	
2012-02.02	Jean-Henri M.	Fournir les données du rapport égalité hommes/femmes 2011.	14/02/2012	25/04/2012	Non démarrée	
2012-02.03	Jean-Henri M.	Valider la fourniture des rémunérations en ETP ou expliquer les raisons du refus.	14/02/2012	25/04/2012	Non démarrée	
2012-02.04	Jean-Henri M.	Fournir les documents nécessaires à la négociation de l'accord égalité hommes/femmes.	14/02/2012	25/04/2012	Non démarrée	
2012-02.05	Jean-Henri M.	Fournir le calendrier de convocation pour l'égalité femmes/hommes.	14/02/2012	25/04/2012	Non démarrée	

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

#	Responsable	Détail des engagements pris par les participants	Date prévue	Date révisée	Statut	Commentaires
2012-02.06	Jean-Henri M.	Envoyer les propositions de la Direction en version électronique.	25/04/2012		Non démarrée	