



ALTEN SIR  
A L'ATTENTION DE LA DIRECTION  
130-136 RUE DE SILLY  
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

Boulogne-Billancourt, le 6 mars 2012.

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre des Négociations autour de l'Égalité Femmes/Hommes, veuillez trouver ci-après la plate-forme de la CGT.

## **Introduction**

Les discriminations à l'encontre des femmes peuvent se présenter sous de nombreuses formes dont certaines peuvent être parfois difficiles à identifier, telles que la difficulté d'accéder aux postes à responsabilité et particulièrement aux plus hautes fonctions de l'entreprise, telles que les cadres dirigeants (effet plafond de verre). Nous rappelons que la représentativité des femmes aux postes de décisionnaire, voire de Direction est l'un des facteurs les plus déterminants en faveur de l'égalité femmes/hommes, tant au niveau des responsabilités exercées qu'au niveau rémunération.

Afin de garantir l'égalité femmes/hommes au sein de la société, il est indispensable qu'Alten SIR donne aux membres de la Commission Égalité Femmes/Hommes les moyens nécessaires pour exercer leur rôle, à savoir au minimum les données comparatives femmes/hommes légales telles que définies dans les textes, et/ou un crédit spécifique d'heures de délégation. Il est rappelé que les membres des Commissions ne sont pas tous titulaires et n'ont donc pas forcément d'heures de délégation pour travailler sur le sujet. Par conséquent, les Déléguées Syndicales CGT proposent qu'un crédit spécifique de 20 heures, à l'instar de celui fourni légalement à la Commission Économique, soit octroyé à la Commission.

Afin de promouvoir la mixité au sein de l'entreprise, une communication claire sur les actions menées par Alten SIR en faveur de l'égalité femmes/hommes doit être instaurée.

Dans le même esprit, les femmes doivent être en proportion significative au sein des représentants du personnel. La CGT Alten SIR s'est attachée à cet effort et a présenté lors des dernières élections plus de 30% de femmes au sein de ses listes.

Avant de lister leurs revendications, les Déléguées Syndicales aimeraient faire un constat sur la situation des femmes au sein de l'entreprise Alten SIR.

Les rapports obligatoires égalité femmes/hommes fournis par la Direction ces dernières années ne respectaient pas les textes en termes de fourniture d'indicateurs (deux niveaux de comparaison obligatoires), ce qui n'a jamais permis d'effectuer des comparaisons pertinentes de type « à travail égal, salaire égal ». Plus important encore, aucune réelle analyse, aucun plan d'actions n'ont jamais été établis par la Direction.

Si le sujet de l'Égalité Femmes/Hommes était important pour la Direction, celle-ci aurait pu ouvrir les négociations sur le sujet depuis des années ; elles ne démarrent qu'en janvier 2012, la société Alten SIR étant acculée par l'échéance légale du mois de juin.

Ceci est à l'image de l'ensemble des échanges ayant eu lieu jusqu'à aujourd'hui autour de l'Égalité Femmes/Hommes. Nous espérons que ces négociations seront constructives et loyales afin qu'Alten SIR prenne un réel engagement de mixité à tous les échelons de ses effectifs.

Notre plate-forme s'articulera autour de cinq axes :

- Recrutement
- Rémunération
- Parcours professionnel / Promotion
- Accès à la formation
- Articulation vie professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

## Recrutement

### Constat

La Direction n'ayant pas fourni de données par genre sur le recrutement sur 2011, la CGT s'est attachée à considérer l'état des effectifs entre le 31/12/2010 et le 31/12/2011.

	Effectifs 2010		Effectifs 2011	
	%F	%H	%F	%H
<b>Cadre Ingénieur</b>	19,04%	80,96%	20,25%	79,75%
<b>Cadre Manager</b>	16,13%	83,87%	17,91%	82,09%
<b>Cadre Administratif</b>	53,57%	46,43%	63,33%	36,67%
<b>Non-Cadre Technicien</b>	7,50%	92,50%	14,58%	85,42%
<b>Non-Cadre Administratif</b>	80,95%	19,05%	75,68%	24,32%
<b>Total</b>	<b>21,23%</b>	<b>78,77%</b>	<b>22,47%</b>	<b>77,53%</b>

On constate en première lecture que la proportion de femmes a augmenté entre 2010 et 2011 au sein des catégories dans lesquelles elles étaient les moins représentées :

- Cadres Ingénieurs : +1,21 pts
- Cadres Managers : +1,78 pts
- Non-Cadres Techniciens : +7,08 pts

Toutefois, en étudiant de plus près le nombre de salariés entre le 31/12/2010 et le 31/12/2011, on constate que l'augmentation de la proportion des femmes Cadres Ingénieurs est largement due à une baisse importante du nombre d'hommes. Quant aux Cadres Managers ou aux Non-Cadres Techniciens, le nombre de femmes est si faible qu'une augmentation de deux ou quatre personnes représente immédiatement une augmentation significative.

	Nombre de femmes au 31/12			Nombre d'hommes au 31/12		
	2010	2011	Évolution	2010	2011	Évolution
Cadre Ingénieur	221	229	3,62%	940	902	-4,04%
Cadre Manager	10	12	20,00%	52	55	5,77%
Cadre Administratif	15	19	26,67%	13	11	-15,38%
Non-Cadre Technicien	3	7	133,33%	37	41	10,81%
Non-Cadre Administratif	34	28	-17,65%	8	9	12,50%
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>295</b>	<b>4,24%</b>	<b>1050</b>	<b>1018</b>	<b>-3,05%</b>

La CGT rappelle par ailleurs que la mixité passe également par la masculinisation des fonctions dites « support » (Cadres et Non-Cadres Administratifs), et ce afin de lutter contre les clichés du type « Un Directeur / Une Assistante ». Dans ce cadre, la baisse observée entre 2010 et 2011 des hommes Cadres Administratifs alourdit le bilan.

## Objectifs

La CGT propose les objectifs suivants :

- Une proportion de 25% de femmes au niveau des Cadres Ingénieurs et des Non-Cadres Techniciens ;
- Une proportion de 30% de femmes au niveau des Cadres Managers ;
- Une proportion de 50% de femmes au niveau des Cadres et Non-Cadres Administratifs ;
- Une proportion au moins égale à celle des femmes dans l'entreprise (22,5% au 31/12/2011) pour les coefficients 3.1 et supérieurs.

## Moyens

### La CGT Alten SIR demande :

- le recrutement d'un nombre croissant de femmes dans les catégories où elles sont moins représentées (Cadres Ingénieurs, Cadres Managers, Non-Cadres Techniciens) ;
- le recrutement d'un nombre croissant d'hommes dans les autres catégories (Cadres et Non-Cadres Administratifs) ;
- la mise en place d'un système de discrimination positive du type : « à compétences égales, privilégier l'embauche d'une femme » ;
- une attention particulière, lors de la rédaction des offres d'emploi, à la féminisation potentielle des fonctions : Expert(e) Réseau, Consultant(e) MOA, ainsi que dans la description du profil ;
- afin de diminuer le turn-over, la mise en place d'entretiens RH spécifiques en cas de femme intégrée dans une équipe d'hommes et vice versa ;

- l'intégration dans la formation Amplify d'un volet sur l'importance de la mixité au sein de l'entreprise ;

### **Indicateurs**

- Effectifs mois par mois au sein de l'entreprise par catégorie, par position, par genre ;
- Recrutements mois par mois par catégorie, par position, par genre.

## **Rémunération**

### **Constat**

En l'absence des informations nécessaires aux Déléguées Syndicales pour comparer de façon pertinente les rémunérations des hommes et des femmes au sein d'Alten SIR (Deuxième niveau de classification, ancienneté dans la fonction), nous nous bornerons ici à effectuer ici quelques constats généraux.

Les salariées Alten SIR présentes en 2011 ont été rémunérées en moyenne 14% de moins que leurs homologues masculins sur leur salaire brut (5,75% de moins sur les salaires de base). Elles ont touché 30% de primes de moins ; leurs salaires minimaux étaient inférieurs de 15% en moyenne et leurs maximaux de 45%.

### **Objectifs**

La CGT propose les objectifs suivants :

- la suppression pure et simple des inégalités de traitement entre hommes et femmes au sein d'Alten SIR, en respectant la règle du « à travail égal, salaire égal » ;
- l'homogénéisation des salaires à l'embauche, pour un poste et une expérience équivalents.

### **Moyens**

#### **La CGT Alten SIR demande :**

- de prévoir une enveloppe indépendante visant à réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Nous rappelons que cette enveloppe indépendante permet d'éviter les situations dans lesquelles les hommes ne sont pas augmentés afin de permettre la mise à niveau des femmes ;
- l'étude rigoureuse et la suppression des inégalités de salaires entre salarié(e)s femmes et hommes, autant à l'embauche mais aussi et surtout dans l'évolution de leur carrière (afin que les femmes ne soient pas impactées dans l'évolution de leurs responsabilités d'une part, et de l'augmentation de leur rémunération d'autre part, notamment du fait d'éventuelles grossesses) ;
- l'engagement d'Alten SIR sur l'étude du montant et la mise au budget de la dite enveloppe chaque année à compter de la présente jusqu'à la résorption totale des inégalités salariales entre les hommes et les femmes ;

- l'engagement d'Alten SIR que la réduction d'une inégalité est bien indépendante d'une augmentation et que ces deux mesures sont cumulables ;
- la communication écrite sur la nature de la mesure à chaque salarié(e) dont la rémunération a été remise à niveau, afin d'éviter que celle-ci ne soit confondue avec une potentielle augmentation ;
- la garantie d'un même salaire à l'embauche pour un même métier, niveau de responsabilité, formation, qualification ou expérience pour un homme ou pour une femme.

### **Indicateurs**

- Mois par mois, montant des rémunérations de base et brute, primes par catégorie, par coefficient, par genre ;
- Mois par mois, montant des rémunérations de base et brute, primes par catégorie, par coefficient, par genre des salariés nouvellement embauchés. Préciser également l'ancienneté moyenne dans la fonction ;
- Mois par mois, nombre de salarié(e)s dont la rémunération a été mise à niveau ;
- Mois par mois, montant utilisé de l'enveloppe de mise à niveau.

## **Parcours professionnel / Promotion**

### **Constat**

Les femmes représentent 22,54% des effectifs de l'entreprise sur l'année, mais leur représentativité générale aux postes à responsabilité (échelon 3.1 ou supérieur) est de 17,44% ; leur représentativité au sein des Cadres Managers n'est quant à elle que de 17,07%. Ces pourcentages sont en baisse depuis 2009.

Au niveau des augmentations, aucun constat ne peut être effectué, les informations fournies sur 2011 ne concernant que les pourcentages d'augmentation, pas les montants (les augmentations par pourcentage défavorisant les bas salaires, détenus par les femmes).

### **Objectifs**

Les objectifs de cette catégorie rejoignent en partie ceux du recrutement, à savoir :

- une proportion au moins égale à celle des femmes dans l'entreprise (22,5% au 31/12/2011) pour les coefficients 3.1 et supérieurs ;
- une proportion de 30% de femmes au niveau des Cadres Managers.

Cette similitude s'explique par le fait que l'atteinte de ces objectifs passe par deux axes : la promotion et le recrutement.

### **Moyens**

**La CGT Alten SIR demande :**

- la mise en place d'un système de discrimination positive pour contrer l'effet « plafond de verre » empêchant l'atteinte des femmes aux plus hautes fonctions de l'entreprise ;
- la cessation totale de toute tentative de manipulation, « placardisation », pouvant aller jusqu'au harcèlement moral, notamment des femmes enceintes ou revenant de congés maternité ;
- l'engagement d'Alten SIR que l'exercice de la responsabilité familiale, et notamment la parentalité, ne sont pas des freins à l'évolution professionnelle.

### **Indicateurs**

- Semestre par semestre, nombre de promotions par catégorie, par coefficient, par genre ;
- Semestre par semestre, nombre de départs de l'entreprise par genre, incluant l'ancienneté moyenne dans la fonction et la durée moyenne de présence dans la société depuis un éventuel retour de congé maternité ou paternité.

## **Accès à la formation**

### **Constat**

La formation est essentielle dans le parcours professionnel d'un salarié, car elle ouvre l'accès aux postes à responsabilité d'une part, et aux postes à plus haute technicité, d'autre part.

### **Objectifs**

Accès à la formation pour toute personne désirant s'impliquer dans l'entreprise, sans restriction liée à la parentalité ou l'exercice de la responsabilité familiale.

Un minimum de trois jours de formation par an, par salarié.

### **Moyens**

#### **La CGT Alten SIR demande :**

- le remboursement des éventuels frais de garde d'enfants générés par la présence des salarié(e)s aux cours du soir ;
- une attention particulière à la formation des salarié(e)s dont l'exercice de la responsabilité familiale exclut la présence aux cours du soir.

### **Indicateurs**

- Semestre par semestre, nombre de personnes en cours du soir exerçant une responsabilité familiale ;
- Semestre par semestre, nombre de demandes de remboursement de frais de garde, nombre de remboursements accordés.

## Articulation vie professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

### Constat

Plusieurs femmes Cadres Managers revenant de congé maternité ont quitté Alten SIR dans les six mois.

Aucun poste à responsabilité n'est à temps partiel.

Les hommes ne prennent pas l'intégralité de leurs congés paternité.

Aucune action n'est effectuée pour encourager la parentalité.

Les personnes partant en congé parental ne sont pas convenablement informés au niveau impact sur les prestations sociales et leurs droits au sein d'Alten SIR (Mutuelle, prévoyance, retraite, intéressement, DIF, ancienneté).

### Objectifs

Informers les futurs parents salarié(e)s Alten SIR de l'intégralité de leurs droits en matière d'accompagnement lors de la grossesse et après l'accouchement.

Permettre aux salarié(e)s de vivre sereinement leur parentalité, sans que ce choix ne puisse impacter leur évolution professionnelle.

Respecter l'équilibre vie professionnelle / vie privée des salariés.

### Moyens

#### La CGT Alten SIR demande :

##### **Pour les salariées enceintes ou venant d'accoucher :**

- le remboursement des frais d'accouchement en clinique (et pas seulement en hôpital public), pour les salariées qui feraient ce choix, c'est-à-dire un remboursement sur la base des frais réels (anesthésistes...) ou tout du moins une augmentation du forfait actuel ;
- pour les femmes rentrant de congé maternité, la mise en place de formules facilitant l'allaitement pour celles qui feraient ce choix (décalage d'horaires, missions à moins de 45 mn de trajet, télétravail) ;
- proposer une information complète aux salariées venant d'avoir un enfant sur leurs droits au sein d'Alten SIR, sorte de guide de la parentalité, inventoriant les mesures en faveur des femmes venant d'accoucher, les possibilités de congés parentaux ou de temps partiel (avec leurs impacts en termes de rémunération, retraite, mutuelle, etc.).

##### **Pour les salariés dont la compagne est enceinte ou vient d'accoucher :**

- la mise en place d'autorisations d'absence, pour les futurs pères, afin d'accompagner leur compagne lors des examens obligatoires de grossesse ;
- le maintien de salaire pendant le congé paternité (fixe et variable le cas échéant) ;

- proposer, comme pour les salariées venant d'accoucher, un guide de la parentalité, axé sur les droits des jeunes pères en termes d'accompagnement, incluant bien entendu les mêmes volets sur les congés parentaux et les temps partiels.

**Pour les salariés en congé parental ou à temps partiel:**

- le maintien de la mutuelle, pour les salarié(e)s en faisant la demande ;
- le maintien des cotisations retraite, conformément à l'article 100 loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites (cette mesure pourrait éventuellement être limitée par exemple à 6 mois) ;
- le versement d'une indemnité mensuelle afin de maintenir le ou la salarié(e) dans les effectifs, ce qui permettrait à cette personne de maintenir un lien avec Alten SIR en son absence, d'une part, et de continuer d'accéder aux services du CE, d'autre part ;
- la neutralisation de l'impact des temps partiels ou du congé parental en termes d'acquisition de droits (retraite, ancienneté, DIF, etc.).

**Pour les parents d'enfants de moins de douze ans ou d'enfants handicapés :**

- le paiement de journées « enfants malades », de 3 jours par an ;
- Pour les consultants en mission :
  - la prise en compte du temps de trajet domicile / site client dans l'affectation des missions ;
  - spécifiquement pour les parents d'enfants de moins de huit ans ou enfants handicapés : soit la possibilité contractuelle de refuser une mission éloignée de plus d'une heure de leur domicile, soit le remboursement des éventuels frais de garde générés par des trajets dépassant ce délai ;
- le respect des horaires collectifs, notamment dans le cas des entretiens annuels entre consultant et manager ;
- la garantie que l'absence du salarié à des événements programmés hors temps de travail, non payés en heures supplémentaires, ne saurait constituer un motif de sanction ;
- une autorisation d'absence rémunérée, dont la durée reste à déterminer (matin et/ou soir), à l'occasion de la rentrée des classes.

**Indicateurs**

- Annuellement, nombre de femmes enceintes ou d'hommes dont la compagne est enceinte ;
- Annuellement, nombre de jours enfants malade accordés par catégorie professionnelle ;
- Annuellement, le nombre d'entretiens collectifs réalisés pendant le temps de travail ; en dehors du temps de travail ;
- Annuellement, le nombre d'événements hors temps de travail (kick-offs, séminaires, réunions RSI...) ;
- Annuellement, pour la catégorie des consultants jeunes parents, le temps moyen de trajet domicile / lieu de mission ; même information pour les autres consultants.





À titre informatif, ci-dessous un tableau donnant quelques indications des calculs que nous avons effectués pour monter notre plate-forme de revendications.



Catégorie	Détail de la mesure	Estimation chiffrée
Rémunération	Réduction des inégalités hommes/femmes	D'après les éléments communiqués par la Direction, et en l'absence de rapport égalité femmes/hommes, cette enveloppe devrait se monter à environ 120k€.
Égalité femmes/hommes	Paiement de trois jours enfant malade	Cette mesure est estimée au maximum à 197€ par salarié.
Égalité femmes/hommes	Maintien de salaire pendant le congé paternité	60 hommes en congé paternité par an sur 10 jours ouvrés en moyenne (11 à 18 jours calendaires), avec un total estimé à environ 360€ par salarié concerné.
Mutuelle	Prise en charge des frais de clinique	Cette mesure touche 25 salariées en moyenne par an (Nombre de conjointes assurées non estimable).
Mutuelle	Maintien de la mutuelle pendant le congé parental	34.10€ par mois (part employeur) par salarié concerné (moins d'une vingtaine par an).

Nous restons à votre disposition pour toute information complémentaire, et vous prions d'accepter nos salutations respectueuses.

Les Déléguées Syndicales de la CGT d'Alten SIR