



Le 04/01/2016

«Au travail, dans la vie, nous devons gagner l'égalité»

Il y a encore chez AKKA de nombreux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et également entre salariés.

A la CGT nous négocions avec la Direction pour supprimer ces écarts en définissant et en programmant les mesures nécessaires. (Article L2242-7 du code du travail)

La réunion d'ouverture des négociations s'est tenue le 3 décembre 2015 à Toulouse.

Notre position à la CGT

a) Les négociations devront porter sur les huit domaines d'action prévus par la Loi (art. L. 2323-57):

- *L'embauche,*
- *La formation,*
- *La promotion professionnelle,*
- *La qualification,*
- *La classification,*
- *Les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel,*
- *La rémunération effective,*
- *L'articulation activité professionnelle et responsabilité familiale.*

b) La Direction s'étant engagée à fournir pour la prochaine réunion fixée le 29 janvier 2016, la base de données du personnel à jour fin décembre, la CGT demande que les données suivantes apparaissent, de manière anonyme et soient transmises dans un format facilitant l'analyse (tri par Excel):

- *L'information homme ou femme,*
- *La date d'embauche,*
- *Le salaire d'embauche,*
- *La position/coefficient,*
- *En 2015: La rémunération, le montant des primes éventuelles,*
- *La date de la dernière formation reçue, ainsi que sa durée en heure,*
- *Le temps de travail hebdomadaire.*

- La modalité Syntec ou pour les salariés issus de Silogic la catégorie,
- Le lieu de rattachement (ou nom du bassin d'emploi),
- Le lieu de travail à fin 2015 (ou nom du bassin d'emploi),
- La situation de mobilité et les grands déplacements ces 12 derniers mois,
- La date de la dernière augmentation,
- La date de la dernière promotion,
- La date du dernier congé de maternité ou congé parental,
- L'indication s'ils sont ou étaient représentants du personnel ces 3 dernières années.

c) La Direction propose d'étudier les rémunérations à partir des critères suivants:

- La classification Emploi (information issue de la base paie et présente sur nos fiches de paie). L'analyse ne porterait que sur les 15 catégories Emploi les plus représentatives.
- Le coefficient,
- Le bassin d'emploi,
- Le niveau de diplôme (bac+2, maîtrise, ingénieur, DESS/DEA, doctorat),
- L'âge (durée de carrière),
- La tenue de la fonction (appréciation de la Direction).

Avant toute analyse de ces critères de rémunération, la CGT réclame que les points suivants soient pris en compte :

Harmonisation par le département RH des positions/coefficients de tous les salariés afin qu'ils répondent à la classification Syntec.

- La classification Emploi n'est pas toujours à jour. Exemples:
 - Un «analyste» au coefficient 150,
 - L'information Emploi utilisée à Toulouse n'est pas utilisée à Lyon.
- De plus l'annexe 2 de la convention collective Syntec «CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET CADRES» n'est pas toujours respectée pour la position 2, en voici le texte :

Les ingénieurs ou cadres ayant au moins deux ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par les bureaux d'études.

 - Âgés de moins de vingt-six ans => Coefficient hiérarchique: 105
 - Âgés de plus de vingt-six ans => Coefficient hiérarchique: 115

Retrait du point «tenue de la fonction» de la liste des critères. En effet, ce paramètre qui est donné par le management paraît très subjectif, il n'est pas anonyme et peut prêter à discussion.

Il peut introduire des biais individuels comme une sur-notation (ou sous-notation) de certaines catégories de personnel jugé par un manager qui ne connaît pas bien ses collaborateurs. Ce n'est pas souhaitable de l'introduire dans la négociation d'égalité professionnelle dont l'objectif est d'obtenir l'égalité des rémunérations entre des populations pouvant être avantagées ou discriminées.

Nos revendications et positions sur l'égalité professionnelle

Étendre l'étude Égalité professionnelle aux représentants du personnel.

L'activité IRP, qui n'apparaît pas actuellement dans les entretiens annuels et les entretiens professionnels, tout en restant chez AKKA financées par les agences, peut pénaliser cette population. La CGT demande une comparaison entre les IRP (et les anciens IRP) et les salariés non IRP du même niveau, sur les rémunérations et les suivis de carrière.