



EGALITÉ PROFESSIONNELLE négociation 2021

Présentation des revendications syndicales portées par la CGT-Smile V1 du 24 février 2021

Ce document regroupe les revendications portées par la CGT-Smile dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle 2021.

Ce document est évolutif, et a vocation à être amendé en fonction des retours des collègues. Nous souhaitons mettre en oeuvre une démarche participative, et invitons à remplir <u>l'enquête</u> associée à la campagne sur l'égalité femme homme.

Elle permet de faire part de votre appréciation sur les salaires, le sexisme et de faire remonter toute appréciation ou idée.

I) Première étape faire un bilan	
Bilan des inégalités de salaire dans les métiers	3
Bilan de la mixité dans les services	3
Evolution de carrière	4
Bilan du plan d'action précédent	4
II) Nos propositions	5
Un budget réservé pour agir sur les inégalités.	5
La clarté sur les augmentations	5
Un plan d'action pour la mixité plus ambitieux	5
Embauche des statistiques sur les entretiens candidats	6
Autres moyens devant être mis en œuvre.	6
Contre le sexisme	6
Pour une meilleure conciliation vie privée vie professionnelle	7
Un vrai congé enfant malade	7
Prise en charge de frais garde d'enfant lors de la formation	7
Crèche d'entreprise.	8
III) Une commission de suivi	

I) Première étape faire un bilan

1) Bilan des inégalités de salaire dans les métiers

Les chiffres dont nous disposons montrent une différence de salaire des femmes par rapport aux hommes dans l'entreprise de :

	2017	2018	2019
Cadre	-5%	-5.06%	-4.31%
Etam	-16.05%	-22.11%	+1.98%

On observe ainsi à Smile pour les cadres (qui représentent ~95% des salariés) une différence de salaire entre 4 et 5 %. La situation est beaucoup plus volatile pour les ETAM, qui sont moins nombreuses et nombreux.

La direction vient de refaire les calculs. Auparavant, pour les mêmes années, les chiffres qui nous étaient fournis étaient plutôt autour de 7% d'écart de salaire pour les cadres. Nous voulons avoir tous les détails concernant la construction de ces chiffres.

Pour la CGT-Smile ces différences de salaires doivent être expliquées et faire l'objet d'une étude détaillée dans un cadre le plus possible paritaire. Il est nécessaire de comparer les situations pour chaque type de poste de travail en prenant en compte l'ancienneté et l'expérience. Les moyennes données sont trop englobantes et ne permettent pas de comprendre la situation.

L'essentiel de la démarche que nous préconisons repose sur l'analyse des postes et qualification. Il faut donc que l'entreprise fournisse tous les détails concernant les fiches de postes, les classifications et les salaires associés.

Les indices égalité mis en place par le gouvernement en 2018 sont très imparfaits et ne permettent pas d'entrer suffisamment dans le détail des métiers et qualifications pour produire une analyse¹. Notons que Smile a une note assez bonne 84 / 100 sur ce nouvel indicateur. Des points restent à gagner sur les écarts de salaire. Une analyse plus approfondie à qualification et ancienneté égales doit être menée.

2) Bilan de la mixité dans les services

Selon les indicateurs dont nous disposons actuellement, l'entreprise est constituée de 20% de femmes et 80% d'hommes.

¹ Plus d'infos sur l'indicateur sur le site Egalité professionnelle de la CGT

Le précédent plan d'action² n'entrait pas dans le détail par métier dans sa partie sur la promotion de la mixité. Nous pensons qu'il faut dans un premier temps **dresser le bilan de la féminisation par service (BU). Quels services** sont les plus féminisés? Y a-t-il une corrélation entre métier plus féminisé et salaire moins élevé ?

3) Evolution de carrière

Les évolutions de carrières doivent être mieux analysées. Les indicateurs qui nous sont parvenus jusqu'alors considèrent les changements d'indice et coefficients définis par la convention collective comme des promotions.

Nous pensons qu'il faut ajouter des indicateurs supplémentaires en s'intéressant au nombre de femmes ayant changé de poste suivant la classification Smile. Exemple passage de IED à Leadtech, de chef de projet à Engagement manager... Ces changements de poste reflètent plus fidèlement les évolutions de carrière que le simple changement d'indice.



4) Bilan du plan d'action précédent

Les résultats du plan d'action mis en place par la direction en 2018 ne nous ont pas été communiqués jusqu'alors. Pour négocier le nouvel accord, nous pensons qu'il faut démarrer par une analyse de celui-ci.

Les indicateurs définis par le plan nous semblent très imparfaits, mais doivent servir de base pour en constituer de nouveau. Ils sont trop basés sur l'analyse par catégorie (Cadre/ETAM).

4/9

² Smile, Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, 2019

II) Nos propositions

1) Un budget réservé pour agir sur les inégalités.

Après avoir mesuré les inégalités, il est indispensable qu'un budget soit alloué pour les résorber.

La crise ne doit en aucun cas être le prétexte pour repousser les échéances et laisser perdurer des situations de blocage d'évolution professionnelle ou de rémunération. Il faut ainsi réserver un budget permettant de réévaluer les situations de collègues qui auraient des différences de salaire.



2) La clarté sur les augmentations

Il faut mettre en place un système permettant de s'assurer que les femmes bénéficient des mêmes augmentations que les hommes. La convention collective est claire sur le sujet³ :

[...], Lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise et des dispositions de l'article 13.1 et sous réserve de veiller à l'égalité en matière de promotion.

La CGT-Smile propose de :

- définir par accord ces grandes catégories : pour nous il doit s'agir des types de postes (IED, ingénieur d'affaires, Chef de projet...)
- Le suivi doit bien évidemment être opéré au sein d'une commission de suivi annuel.

3) Un plan d'action pour la mixité plus ambitieux

Lors de la précédente négociation Smile avait présenté pour projet d'augmenter la part des femmes de 1% sur quatre ans. Il faut un objectif plus ambitieux et surtout ciblé par service.

³ Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, <u>Accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité</u>, article 10, Etendu le 6 novembre 2020, article 5

A) Embauche des statistiques sur les entretiens candidats

Création, au sein du registre unique du personnel, d'une partie spécifique pour les candidatures reçues. Pour chaque poste ouvert au recrutement, les candidatures reçues sont inscrites avec les mentions suivantes : nom, prénom, sexe, lieu de résidence, date et lieux de naissance des candidats à l'embauche. Les CV doivent être conservés pendant cinq ans.

Il faut que l'entreprise se fixe comme objectif que la part des femmes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, celle relevée dans les candidatures.

La commission de suivi de l'accord doit veiller à ce que la mixité observée pour chaque métier de l'entreprise reflète les évolutions dans les écoles et universités.

- B) Autres moyens devant être mis en œuvre.
- Organisation d'un évènement Smile sur les femmes dans le numérique : Bilan relativement positif sur le 8 mars 2018 qui a permis de mettre en valeur des femmes ayant eu un rôle prépondérant dans l'informatique. Il est possible d'aller plus loin, par exemple en organisant un évènement avec une association comme duchesse france⁴.
- Former le management aux enjeux de l'égalité professionnelle
- Attention particulière dans les communications : Une attention particulière doit être portée aux communication de l'entreprise, notamment sur les les réseaux sociaux afin que celles cis ne véhiculent pas une images sexiste

Contre le sexisme 4)

Un plan d'action concret permettant de soutenir et accompagner nos collègues si un client a un comportement sexiste doit être mis en place. Les collègues positionné es en régie, sont dans la pratique placé es sous l'autorité du client. Il n'est pas facile dans ces conditions de répondre face à un comportement sexiste. Smile, en tant qu'employeur, doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Un processus d'alerte et des plans d'action doivent être pensés en matière de violence sexiste et sexuelle. Le client n'est ne doit pas être roi.



⁴ https://www.duchess-france.org/

5) Pour une meilleure conciliation vie privée vie professionnelle

A) Un vrai congé enfant malade

Le Code du travail permet aux salariés ayant des enfants malades de s'absenter. Mais ce congé n'est pas rémunéré⁵.

Pour une meilleure articulation entre vie privée et vie familiale, nous demandons la mise en place d'un vrai congé enfant malade rémunéré.

Lors de la dernière négociation sur l'égalité professionnelle (2017), nous n'avons pas pu obtenir satisfaction. La direction de l'entreprise avait préféré mettre en place unilatéralement un "congé payé d'une journée en cas d'hospitalisation de plus de trois jours d'un enfant". Ces conditions sont trop strictes!

Nous souhaitons faire le bilan du nombre de salariés qui ont bénéficié de ce congé. Nous soutenons qu'il faut mettre en place un réel congé enfant malade payé.



B) Prise en charge de frais garde d'enfant lors de la formation

La garde des enfants est souvent un frein à la participation aux formations. La formation est pourtant un vecteur important d'évolution professionnelle.



L'accord de branche du 31 octobre 2019 met en place des moyens visant à permettre la prise en charge des frais de garde d'enfant en cas de formation hors temps de travail⁶. Il stipule :

"[...] Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail. Dans ce cas, sur proposition de la branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon les critères annuellement définis.[...]"

⁵ Code du Travail, article <u>L1225-61</u>

⁶ Convention collective nationale, op cit. article 10

Il me semble tout à fait pertinent de faire un bilan de ce dispositif afin de déterminer si à Smile des formations pourraient être couvertes par celui-ci.

C) Crèche d'entreprise.

Pour aider les parents, l'entreprise peut réserver des berceaux dans une crèche inter-entreprise à proximité des agences. Des aides pour le financement existent. C'est un avantage considérable, qui permettrait de soulager les parents.

III) Une commission de suivi

La CGT-Smile souhaite des accords suivis d'effet.

A cet égard, nous pensons qu'un suivi annuel des engagements est indispensable.

Ce suivi pourrait aisément intégrer les membres de la commission égalité professionnels du CSE.

Le suivi doit permettre de suivre l'ensemble des engagements de l'accord :

- combien de femmes ont vu leur situation salariale réévaluée et de combien.
- suivi des évolutions de carrières
- suivi des objectifs de mixité.
- utilisation du congé enfant malade

