



## **Revendications « EGALITE PROFESSIONNELLE » présentées par la CGT UES SOPRA STERIA**

### Sommaire

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 1   | PREAMBULE .....   | 2 |
| 2   | REMUNERATION, EVOLUTION DE CARRIERE, FORMATION, EMPLOI..... | 2 |
| 2.1 | indicateurs .....   | 2 |
| 3   | LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES .....      | 4 |
| 4   | ARTICULATION DES TEMPS SOCIAUX .....                        | 5 |
| 5   | CONTRÔLE.....   | 6 |

## 1 PREAMBULE

Beaucoup de textes législatifs abordent le sujet de l'égalité professionnelle Femmes/Homme. Il n'empêche que les inégalités perdurent tant dans tous les domaines rémunération, évolution de carrière, emploi, formation. Sopra Steria ne fait pas exception. La réalité du terrain démontre ces inégalités dans le déroulement de carrière. Pour la CGT SOPRA STERIA, le but de la négociation est d'une part de mettre fin aux discriminations actuelles et d'autre part de pouvoir empêcher qu'elles ne surviennent à nouveau. Cela passe bien entendu par la définition d'indicateurs pertinents prenant en compte la dimension dynamique du déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle.

Souvent ignorées dans l'entreprise, les violences sexistes et/ou sexuelles sont présentes et sont autant de violence contre les femmes.

Ces violences ont des conséquences désastreuses sur la santé physique et morale et sont au cœur des processus de domination.

Elles remettent fondamentalement en cause le droit au travail des femmes et sont une menace sur le travail et les carrières des femmes.

Il est nécessaire dans l'entreprise d'avoir la volonté d'y mettre un terme et de mettre en place les processus pour cela.

L'articulation entre vie professionnelle, vie privée et familiale est un autre volet de l'égalité professionnelle. L'entreprise doit être un lieu où le changement des mentalités et des pratiques en la matière doivent être promues.

## 2 REMUNERATION, EVOLUTION DE CARRIERE, FORMATION, EMPLOI

### 2.1 Référentiel emploi

La comparaison des situations des femmes et des hommes impose la création d'un référentiel emploi commun aux sociétés de l'UES.

- Mise en place d'un référentiel emploi-type par accord collectif qui s'appuie notamment
  - Sur la classification de la Convention Collective Nationale
  - Sur le référentiel métier de la Branche

### 2.2 indicateurs

Les indicateurs doivent être construits avec la volonté de pouvoir vérifier l'application du principe formalisé et affirmé depuis plusieurs dizaines d'années dans les textes internationaux et nationaux « A travail de VALEUR EGAL SALAIRE EGAL »

Aujourd'hui le critère de l'emploi ne peut être utilisé au travers du référentiel « métier » de SOPRA STERIA, décidé unilatéralement par la Direction. La définition des emplois doit être suffisamment fine et précise, et correspondre au métier des salarié-e-s et en lien avec leur qualification. Trop souvent l'emploi des salarié-e-s est défini arbitrairement par le management.

- En matière d'évolution de carrière, il est nécessaire de préciser :
  - La durée moyenne (en mois) de présence dans chaque position de la Convention Collective Nationale
  - L'ancienneté moyenne des salarié-e-s par position conventionnelle.

Ces 2 indicateurs doivent pouvoir permettre de définir les écarts de positionnement et d'engager les mesures correctrices avant d'intervenir sur les corrections salariales.

La méthode « François Clerc » qui permet une approche dynamique afin de vérifier l'évolution de carrière et de rémunération devra être utilisée.

- En matière de rémunération, l'indicateur doit prendre en compte les critères
  - De position de la Convention Collective Nationale
  - D'ancienneté
    - moins d'1 an d'ancienneté (cela permet d'avoir un indicateur sur les salaires à l'embauche)
    - de 1 à 5 ans d'ancienneté
    - de 5 à 10 ans d'ancienneté
    - de 10 à 15 ans d'ancienneté
    - de 15 à 20 ans d'ancienneté
    - de 20 à 25 ans d'ancienneté
    - Plus de 25 ans
  - De niveau d'études/formation
    - Niveau I, II, III, IV, V

Les rémunérations doivent être déclinées en Salaire minimum, moyen, médian, et maximum pour chacune des tranches.

- En matière de formation, les indicateurs devront tenir compte
  - du type de formation effectuée (diplômante ou non, etc)
  - La durée de formation
  - La durée entre 2 formations
  - Le coût des formations afin de vérifier la valeur des formations
  - Accessibilité à la formation (lieu de la formation, moment dans la journée, temps partiel, etc)
- **Sur la problématique du recrutement**, La CGT considère que les métiers de l'informatique doivent être rendus attractifs quant aux conditions de travail. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Journées longues, horaires flexibles dont les femmes sont les premières victimes
  - La cible du recrutement ne doit pas être exclusivement les grandes écoles d'ingénieurs. Les IUT, les universités sont aussi des organismes à privilégier.
  - Le recrutement des femmes doit impérativement tenir compte de leur niveau d'études. Il s'agit bien de reconnaître le niveau d'études.
  - Les indicateurs en matière de recrutement doivent tenir compte des tranches d'ancienneté, du niveau d'études

**Au travers de ces quelques éléments, non exhaustifs, la CGT SOPRA STERIA demande qu'un travail sérieux, rigoureux et pérenne soit entrepris, au travers d'un groupe de travail paritaire.**

### **3 LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES**

La Direction de Sopra Steria doit assurer la sécurité et la santé des salarié-e-s.

C'est donc de sa responsabilité de mettre fin aux violences sexistes et sexuelles et d'avoir des actions préventives.

Il est donc nécessaire de :

- définir les différents types de violences faites aux femmes
- Mettre en place des outils d'évaluation des violences dans l'entreprise (nécessité que les femmes puissent avoir un lieu, des interlocutrice-teurs, le respect de l'anonymat pour pouvoir témoigner,...)
- Mettre en place un environnement non sexiste (exclusion des attitudes, propos, « blagues »,...) Toutes les mesures à prendre doivent être intégrées au Règlement Intérieur.
- Mettre en place des formations du management pour la mise en place d'un tel environnement de travail. Les managers ne peuvent occuper des postes de responsabilité sans avoir préalablement suivi ces formations.
- Intégrer dans une journée d'accueil pour les salarié-e-s recruté-e-s une formation à ce que sont les violences faites aux femmes dans et hors travail.
- Mettre en place une sensibilisation annuelle des salarié-e-s pour actualiser l'information sur ce que sont les violences faites aux femmes dans et hors travail

#### **4 ARTICULATION DES TEMPS SOCIAUX**

L'articulation des temps peut être un véritable levier d'action pour repenser l'égalité femme/homme dans l'organisation. La charge de conciliation entre travail et vie familiale pèse encore essentiellement sur les mères.

Pour cela il est nécessaire de :

- Au retour d'un congé maternité, application de l'augmentation moyenne des hommes de même catégorie intervenue pendant la période du congé. La réintégration dans le poste au retour de maternité doit être assurée et accompagnée (entretiens, formation, adaptation des horaires, réévaluation des salaires, ...)
- Paiement du congé paternité à 100 %, jours enfants malades ouverts aux deux parents et rémunérés
- Développement des aides à l'accueil des enfants (réservation de berceaux dans des crèches ou crèches inter-entreprises)

## 5 CONTRÔLE & SUIVI

Les indicateurs sont fournis par entreprise et consolidés au niveau de l'UES

- Mise en place d'une commission de suivi paritaire au niveau de l'UES:
  - Elle doit suivre les indicateurs fournis annuellement
  - Elle doit Faire le bilan annuel des actions menées
  - Elle est saisie en cas de difficulté de règlement de situation pouvant être une situation d'inégalité
  - Cette commission peut être saisie par les commissions égalité de chaque Comité d'Etablissement et par le Comité Central d'Entreprise
  - Les documents élaborés par la Commission Paritaire sont transmis aux CE et aux CHSCT notamment en ce qui concerne le volet violence sexiste et sexuelle
  - Les CHSCT devront faire un point à chacune de leurs réunions sur ces points.
  - Les plans de prévention des risques devront intégrer un chapitre relatif aux violences faites aux femmes et portés à la connaissance des salarié-e-s