

Egalité Femmes/Hommes N°2

Expertise égalité salariale F/H

La loi oblige l'entreprise (L2323-34) à créer une commission égalité professionnelle Femmes /Hommes, qui permet notamment de préparer les délibérations du Comité d'Entreprise sur le rapport de situation comparé (R.S.C.) remis chaque année (Obligation légale).

A Air France, l'option retenue, a été d'élaborer un accord triennal afin de négocier l'égalité salariale (principe de l'enveloppe de rattrapage des écarts de salaire), le déroulement de carrière, la conciliation vie professionnelle/vie privée et les conditions de travail (exemple : uniforme adapté à la morphologie).

Le deuxième accord égalité Femmes/Hommes (2006-2009) à Air France a vu le jour et a été signé par toutes les organisations syndicales. (PS et PN) car on avait obtenue, en autres, une expertise sur les écarts salariaux entre les Femmes et les Hommes.

Le cabinet Hewitt rémunéré par la direction et le cabinet Alpha Conseil payé par le C.C.E., ont été retenus. Une première partie consistait à une étude statistique, au niveau de l'entreprise, par filière pour mesurer les éventuels écarts de rémunération moyenne entre les Femmes et les Hommes.

Vous trouverez ce rapport sur le site de l'UGICT-CGT :
« ugictcgtairfrance.com »a l'onglet Femmes-Hommes

NB : Toutes les informations en bleu sont une justification de la direction

La méthode de calcul (régression multiple) ayant besoin d'un minimum de Femmes ou d'Hommes (pour être fiable), certaines filières n'ont pu être analysées surtout parmi les catégories cadres.

On peut lire à la page 13 du rapport les filières/groupes avec des écarts de salaires fixe significatifs (plus de 2%) et non expliqués par des écarts d'ancienneté (exemple dans les filières exploitation et logistique).

De plus les chiffres fournis pour le salaire ne tiennent compte que des primes métiers fixes. Les primes variables n'ont pas été prises en compte.

A la suite du rapport d'expertise, les organisations syndicales réunies en intersyndicale ont demandé que les recommandations des cabinets soient exploitées, pour avoir des éclairages complémentaires (p27) :

- dans les secteurs exploitation et logistique, informatique et commercial vente
- sur les cadres
- sur le temps partiel
- sur la raison des taux de féminisation décroissants au fur a mesure de la montée dans la hiérarchie (plafond de verre).

Pour la direction, ce rapport remis en mai 2009, n'a plus aucune valeur car les salarié(e)s et les chiffre pris en compte datent de 2005 !!

Pour l'UGICT-CGT ce rapport a le mérite de poser des problèmes, pas forcément spécifique à Air France, mais qu'il est urgent de résoudre.

Pour l'UGICT-CGT, des études complémentaires sont à faire concernant les primes variables et le déroulement de carrières. Bien que la direction ait revu son processus de passage cadre en faisant appel a un cabinet extérieur (Access center),

Nous avons plus que jamais besoin de véritables commissions paritaires de carrière.

Les organisations syndicales en signant le précédent accord ont obtenu de la direction une enveloppe spécifique annuelle pour le rattrapage salarial.

Cependant la méthode de calcul de cette enveloppe reste un peu obscure.

L'UGICT-CGT demande que toutes les organisations syndicales soient présentes lors de l'élaboration de cette méthode de calcul que l'on soit signataire ou non des accords salariaux ainsi que lors de la présentation des résultats des rattrapages.

Nos militantes et militants sont à vos côtés pour examiner les situations, aider à préparer des dossiers individuels, afin de les porter, devant les instances appropriées.

Le nouvel accord égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes 2009-2012 est en cour de négociation.

➤ Le tract N°3 portera sur ce sujet.

Vos militantes et militants Ugict- CGT
Chargés du dossier Egalité Femmes Hommes »