



## EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – REVENDICATIONS CGT AFPA

Première réunion de négociation – le 15 mars 2022

**Pour notre organisation syndicale, l'enjeu de cette négociation est d'aboutir à un accord profondément ambitieux et remanié par rapport aux précédents. Nous portons donc de nombreuses revendications pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes, sans les opposer entre eux. Si certains dispositifs pourraient être reconduits, nous souhaitons de nouveaux droits pour toutes et tous.**

De manière générale, la CGT AFPA demande de clarifier, préciser et enrichir la stratégie globale de l'AFPA sur les points suivants:

- GOUVERNANCE, ROLES, RESPONSABILITES : DG et DRH, DR (avec plans d'action dans toutes les régions), de l'encadrement, des pilotes diversité, IRP, référents harcèlement (à déployer dans tous les CSEE)
- INSTAURER UNE STRATEGIE GLOBALE AVEC AUDIT ET MESURES : engager un audit externe pour fiabiliser les process de recrutement et garantir l'équité (important dans la perspective du label Alliance) ; systématiser un baromètre annuel sur le sexisme dans l'agence
- LABEL ALLIANCE : création d'un comité de pilotage paritaire pour amorcer le travail de fond et garantir la réussite de l'ambition affichée en 2020.
- POLITIQUE D'ACHAT : Inclure dans les contrats d'achat conclus avec les sous-traitants et fournisseurs, une clause rappelant les obligations légales en la matière et leur recommandant de veiller à promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle. Obliger notamment expressément le fournisseur à interdire et à lutter contre la discrimination fondée sur les critères suivants : l'appartenance à une ethnie ou une prétendue race, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, la religion, les opinions politiques et autres, l'origine nationale ou sociale.
- RETRAITE : Les choix des salarié.e.s portant sur le travail à temps partiel, les congés parentaux d'éducation, de présence parentale, de solidarité ou de proche aidant (ex soutien familial), peuvent avoir un impact sur leur retraite future. La CGT AFPA demande qu'une information soit donnée aux salarié.e.s afin d'éclairer leurs décisions. Nous demandons aussi la prise en charge par l'employeur du versement des cotisations salariales et patronales, auprès des régimes de retraite complémentaire des salarié.e.s pour les types de congés suivants :
  - congé parental d'éducation / disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans
  - congé de présence parentale,
  - congé de solidarité familiale,
  - congé de proche aidant (ex congé de soutien familial).La prise en charge de ces cotisations se ferait dans le cadre des dispositions de l'article L.241-3-2 du code de la sécurité sociale.

Parmi les thèmes obligatoires, dont au moins 4 doivent faire l'objet de négociations, 4 thèmes surlignés en caractères gras étaient déjà dans l'accord 2020-2022:

- **conditions d'accès à l'emploi,**
- mixité des emplois,
- **formation professionnelle,**
- promotion et déroulement de carrière,
- conditions de travail et d'emploi (en particulier pour les salarié.e.s à temps partiel),
- articulation entre activité professionnelle et vie personnelle,
- **classifications,**
- **écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

La CGT AFPA demande d'ajouter un thème prévu dans la loi, **conditions de travail et d'emploi** ainsi qu'un chapitre spécifique sur **la prévention et la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les violences faites aux femmes**, qu'elles soient liées à l'activité professionnelle ou intra familiale. Par ailleurs, le thème de **la classification relevait plus de celui de la mixité des emplois**. Nous demandons de renommer ce chapitre en conséquence et de travailler les leviers relatifs au plafond de verre dans les conditions d'accès à l'emploi. Nonobstant la modification et l'ajout de ces thèmes, le rappel des dispositions spécifiques de l'accord télétravail et équilibre temps de vie devra être précisé, afin de donner toute l'information nécessaire aux salariés. Par exemple, les conditions d'accès spécifiques au télétravail pour les femmes enceintes. Nous développons ci-après les revendications par thèmes :

### **1. Conditions d'accès à l'emploi**

Stop aux inégalités à l'embauche. Sous prétexte de pénuries, de la loi de l'offre et de la demande, l'AFPA procède à des recrutements à des salaires plus élevés que la grille salariale, ce qui a pour effet mécanique de créer des inégalités à l'intérieur d'une même catégorie d'emploi. Par exemple, formateurs industries VS formatrices tertiaire. La CGT AFPA demande que les métiers très impactés par la non mixité ne fassent plus l'objet d'inégalités de salaire.

La CGT demande aussi que des actions de type « réussir sa carrière au féminin » soient mises en place, comme l'expérience menée à France Télévision. C'est un levier qui permettrait de faciliter l'accès, en interne, à la promotion sociale et ainsi lutter contre les effets de plafond de verre.

Enfin, la CGT demande qu'un accès prioritaire aux formations pour les femmes issues des catégories les moins élevées soit organisé au travers d'un plan d'action spécifique. Cette disposition devra de fait s'articuler avec les enjeux de la GEPP pour encourager l'accès à des emplois des catégories supérieures.

### **2. Conditions de travail et d'emploi :**

Les conditions de travail et d'emploi pour les femmes comme pour les hommes devraient faire l'objet d'une évaluation différenciée des risques auxquels les salarié.es sont exposé.es, afin d'adapter les plans d'action et de prévention. Cette disposition est d'ailleurs prévue par le code du travail (article L4121-3). La CGT AFPA demande donc que la direction s'engage pour que, au terme de l'accord, les DUER soient adaptés pour prendre en compte cet impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe. Une formation adaptée pour tous les acteurs concernés (RGS, RP, élus CSSCT...) sera mise en place pour une pleine appropriation de cette nouvelle disposition.

Par ailleurs, nous demandons l'ajout d'un budget spécifique pour l'amélioration des conditions de travail afin de permettre aux femmes, comme aux hommes, d'accéder à de meilleures conditions d'emploi. Par exemple, l'investissement dans des machines de levage dans tous les GRN qui le nécessiteraient, des sanitaires et vestiaires rénovés, etc. Ce budget ne serait sollicité qu'après avoir utilisé les budgets de fonctionnement habituels des centres ou le budget de l'accord RPS et QT, entre autre.

Des mesures spécifiques destinées à prévenir les impacts négatifs du temps partiel et de la maternité. Par exemple un suivi de l'impact de la maternité avec une veille jusqu'à trois ans après le départ en congé pour éviter de futurs écarts en année N+2 ou N+3. Concernant les temps partiels, lancer un audit auprès de tous les temps partiels qui sont majoritairement féminins, afin de déterminer si de nouveaux aménagements sont souhaités.

La CGT AFPA demande aussi que des aménagements d'horaires soient facilités pour les parents isolés, y compris en situation de télétravail.

Enfin, nous demandons que les clauses de mobilité nationale prennent en compte les contraintes de la parentalité ; les conditions d'emploi ne doivent pas conduire à pénaliser les salariés avec enfants, sous prétexte d'agilité. (Cf. Alinéa 6 de l'article 10 : Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploieront à ce que, dans toute la mesure du possible, les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité. »)

### **3. Formation**

L'accès à la formation pour les temps partiels est parfois difficile. La sur représentation de la population féminine dans cette catégorie doit faire l'objet de mesures, car cela représente un frein pour la promotion sociale et l'évolution de carrière. L'organisation de la formation sur le temps de travail, en systématisant le remplacement, doit permettre de faciliter les inscriptions.

Le recours à des formations en ligne et en télétravail, doit s'accompagner du droit à bénéficier des aides pour la garde d'enfants. La prise en charge doit être portée à 100% et l'information de ce droit portée à la connaissance des salariés durant les EA et sur le site Talents Soft. La CGT AFPA demande qu'il en soit de même pour les des frais liés à l'absence de nuit dans le cas d'une formation en présentiel sur un lieu de formation différent du lieu de travail habituel.

Afin d'organiser la garde des enfants ou personnes à charge, les périodes de formation nécessitant un déplacement seront anticipées afin de prévenir les personnels formés, si possible un mois avant une formation supérieure ou égale à 2 jours.

De manière plus générale, l'accès à la formation pour tous les salariés en temps partiel, familles monoparentales, hommes ou femmes, doit faire l'objet de mesures renforcées pour contrer les phénomènes d'auto censure. De même la CGT AFPA demande que les besoins de formation à l'issue d'un congé de maternité, congé paternité ou d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de soutien familial et de présence parentale soient systématiquement examinés lors des entretiens prévus au retour de ces congés et les actions de formation correspondantes facilitées et mises en œuvre dans les meilleurs délais.

L'égalité, le sexisme, les violences sexuelles, l'homophobie sont des thèmes sociétaux qui méritent une attention particulière, de surcroit dans un établissement public. Un webinaire de 2H ne peut suffire à éveiller les consciences, changer les comportements ou représenter une réelle action de prévention efficace. La mise à plat, la refonte et l'enrichissement de toutes les formations sur ces thèmes doit être une priorité. La CGT demande par ailleurs qu'un certificat/visa spécifique soit construit, d'une journée minimum en présentiel, pour que les salariés qui souhaitent s'engager sur tous ces thèmes puissent être valorisés et reconnus par l'Agence. Il faudra y adosser un objectif chiffré à atteindre par les RH, managers, pilote, référents, élus et salariés

Le suivi des salariées non-formées doit faire l'objet d'une attention particulière, à l'aide d'un observatoire par exemple. Le management doit être responsable, justifier de ces situations et élaborer des plans d'actions.

#### **4. Classification > mixité**

Le précédent accord était confus sur ce thème. Les engagements pris dans les actions en soutien relèvent plus de la mixité. Il faudrait donc renommer ce chapitre.

- JOURNEES EGALITES : bien que la crise sanitaire ait pu gêner la mise en place de ces journées prévues dans l'accord, la mise en œuvre est à revoir. L'outillage (mixité et stéréotypes) est arrivé tardivement et pas toujours opérationnel. Les équipes ont dû se mobiliser à la dernière minute pour des résultats insuffisants. La priorité reste toujours ... la prod ! La CGT AFPA demande que les commissions égalité (CSEC et/ou CSEE) et référents soient systématiquement associés, l'organisation prévue bien en amont, avec la recherche de partenaires externes comme le CIDFF ou les associations LGBTQI+...
- Concernant les écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2, d'une part, et les membres des instances dirigeantes définies à l'article L. 23-12-1 du code de commerce, d'autre part, le taux de 30% sera porté à 40% d'ici 8 ans. La CGT AFPA demande que soit indiqué dans l'accord par quelle manière elle atteindra cet objectif imposé par la loi.
- Il est encore possible de faire progresser sensiblement le taux de CDI des femmes qui est selon le RSC, inférieur à 50%. Par exemple, ne pas retenir une seule candidature du genre minoritaire, mais un maximum, avec l'impératif d'au moins 2. Argumentation des RH si manque de candidature féminine. Poursuivre et renforcer les dispositifs existants dans le précédent accord, concernant l'embauche prioritaire du genre minoritaire, à compétence et qualification égale.

#### **5. Ecart de rémunération**

- L'application d'un seuil de 5% pour déclencher le droit à bénéficier du budget de résorption des écarts injustifiés est inacceptable. Cet « usage » opéré à l'AFPA depuis des années doit non seulement cesser, mais faire l'objet d'une véritable prise de conscience par la direction : ce principe doit être proscrit et donner lieu à indemnisation pour les personnes qui en ont été victimes. Victimes, oui, car contraire à la loi et à toute logique du principe d'égalité. Victimes car non responsable de l'écart, de la perte cumulée durant des années et de l'escroquerie qui a consisté à leur faire croire que l'utilisation de ce budget prévu dans l'accord avait résolu le problème. La CGT demande donc que la direction reconnaisse dans l'accord que ce seuil ne sera plus un usage à l'AFPA et que des modalités d'indemnisation seront déployées selon un protocole négocié.
- Le budget annuel dédié n'est pas à la hauteur des ambitions affichées. Ce qui est d'ailleurs confirmé par des salariées qui se sont vues expliquer par leur direction que leur écart était compensé, mais pas complètement, faute de budget. Imaginez le ressenti... il y a une injustice, mais on ne peut la réparer intégralement. Des questions se posent donc : le budget annuel est-il ou va-t-il être utilisé pour les mêmes personnes, chaque année, tellement les écarts sont importants ? Le choix d'un saupoudrage quantitatif s'avère pervers et accentue le sentiment d'inégalité qui perdure. La CGT demande une augmentation de ce budget pour atteindre l'égalité réelle. Pour mémoire, en 2017, le budget estimé pour supprimer les écarts était de 2 à 3 millions d'euros. Nous pourrions envisager un accord sur 3 ans, et non 2, avec budget triennal pour atteindre cet objectif.

- La méthode de calcul est toujours aussi opaque. Quel est le nombre réel de femmes en écart de rémunération ? Selon quels critères ? L'index égalité ou le RSC ne donnent pas la pleine lisibilité des écarts à l'AFPA, en 2021. Dès lors, sans bilan, sans audit, sans méthode transparente il est illusoire de penser que l'AFPA pourra atteindre l'égalité de rémunération. D'autant que ce bilan/audit devrait nécessairement prendre en compte les pratiques actuelles qui contribuent à rendre structurelle l'inégalité de rémunération, à savoir les choix salariaux opérés à l'embauche. La CGT demande donc le lancement d'un bilan/audit/expertise externe, transparent et exhaustif, afin de construire une nouvelle politique en la matière. Il faut non seulement supprimer les écarts actuels selon des critères objectifs mais empêcher qu'ils ne se reproduisent à l'avenir. La méthode François Clerc devrait être celle à privilégier, ou celle du nuage du point<sup>1</sup> qui prend aussi en compte l'égalité dans le déroulement de carrière. Cet outil garantit l'application de la loi (article L 2323-8 du Code du Travail).
- La gestion des enveloppes (AI, réajustements, promotions, primes...) n'est absolument pas abordée dans les directives nationales sous l'angle du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. De fait, les deniers chiffres l'attestent, que ce soit en répartition F/H ou dans le montant moyen attribué. La CGT demande donc qu'un chapitre garantisse ce principe et soit rappelé à chaque NAO. Par ailleurs, l'accord doit garantir que les enveloppes du budget égalité ne soit pas détournées de leur objet avec les autres enveloppes mises en œuvre dans le cadre des NAO, et inversement. Il n'est pas acceptable pour la CGT qu'une femme soit privée d'une augmentation ou d'une promotion sous prétexte qu'elle a bénéficiée d'un rattrapage pour inégalité salariale et inversement (exemple, situation des AF)
- L'AFPA, devenue établissement public, se doit d'être exemplaire sur ce sujet. Si les précédentes politiques internes ont conduit à toutes les dérives observées, il est encore temps de donner une autre impulsion, une autre direction. De fait, nos tutelles ne peuvent ignorer leur responsabilité et devraient accompagner leur EPIC pour réussir cet objectif. Les cercles vertueux sont possibles si on s'en donne les moyens. La CGT demande que nos tutelles soient parties prenantes sur ce sujet. Des budgets spécifiques pourraient par exemple permettre de lancer une expérimentation innovante, paritaire et pluridisciplinaire, dont les résultats pourraient bénéficier à d'autres entreprises, aux politiques publiques et pourquoi pas, au législateur.
- Il faut encore commencer par rattraper les classes les moins élevées, puis les écarts les plus importants, comme prévu dans le précédent accord, mais non appliqué au regard du document fourni en CSEC.

## **6. Prévention et la lutte contre les agissements sexiste, le harcèlement sexuel et les violences faites aux femmes**

L'accord RPS et qualité du travail précise que les référents harcèlement et agissements sexistes, quand ils existent dans les CSEE, doivent être des acteurs reconnus et associés à toutes démarches de prévention en la matière. Cependant, faute de processus clair (ou par peur de dévoiler la réalité de terrain), l'articulation avec les pilotes diversité et leur pleine intégration dans les actions de prévention ou dans le traitement des situations fait défaut. La CGT AFPA demande donc que des référents soient désignés dans tous les CSEE, car ce sujet ne peut être traité de manière hétérogène. Toute l'AFPA doit être concernée. Un processus opérationnel doit être formalisé pour faire connaître et reconnaître ces acteurs essentiels. L'affichage obligatoire, opéré dans certaines régions, doit d'étendre à tous les sites. Les actions d'informations, de sensibilisation et de traitement des situations doivent être lisibles et opérationnels, en associant systématiquement les référents. Les enquêtes nécessaires en cas de faits

---

<sup>1</sup> • Un premier graphique : avec l'âge en abscisse (ligne horizontale) et la classification en ordonnée (ligne verticale).

• Un deuxième graphique : avec l'âge en abscisse (ligne horizontale) et la rémunération en ordonnée (ligne verticale).

avérés ou supposés doivent aussi les associer, afin de garantir l'égalité de traitement et l'objectivité des analyses avant toute décision éventuelle de sanction.

La formation est un enjeu majeur pour lutter contre les stéréotypes de genre, le sexisme et la prévention de toutes formes de violences sexistes ou sexuelles. La CGT demande que tous les acteurs, DC et managers, Pilotes, IRP et référents soient formés, avec un objectif chiffré chaque année. Dans un esprit collectif et partagé sur un thème sensible, le regroupement des acteurs (direction et IRP/référents) dans une formation unique sera gage de réussite. Le ministère du travail encourage d'ailleurs des actions de ce type, où élus et directions se retrouvent ensemble en formation.

Au-delà, la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales doit faire l'objet de dispositifs et d'actions détaillées dans l'accord. Un plan d'action de lutte contre les VC et VIF pourraient s'appuyer, par exemple, sur des campagnes d'informations associant des organismes externes tels que le CIDFF. La CGT AFPA revendique de nouveaux droits pour les salariées : prise en charge de 5 nuitées par l'AFPA en attendant de trouver un hébergement d'urgence, priorité sur le 1% logement pour protéger les victimes, modulation des horaires pour faciliter les démarches ou, priorité dans la recherche d'une mobilité géographique si souhaitée. L'accompagnement social et médical, des congés exceptionnels sont autant de mesures qui pourraient être ajoutés, à l'instar de ce que l'on peut observer dans d'autres accords, comme à la SNCF. Par ailleurs il devrait être possible de débloquer de manière anticipée le CET pour les personnes victimes de violence au sein du couple

Sur le lieu de travail, en cas de comportements sexistes, harcèlement ou violences proférées par des personnes externes à l'encontre de salariés, l'AFPA pourrait s'associer au dépôt de plainte et prendre en charge les éventuels frais d'avocat et/ou d'accompagnement psychologique.

Enfin, la CGT AFPA demande la mise à disposition des salarié.e.s un guide sur le harcèlement, les violences et le sexisme, qui rappellera notamment les numéros utiles, par exemple le 3919, etc.