

Egalité professionnelle ... allons à l'essentiel

La Loi et la jurisprudence :

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes. Les entreprises sont également soumises à des pénalités à la charge de l'employeur lorsqu'elles n'auront pas publié leur « Index de l'égalité » ou qu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

Quelles sont les règles en matière d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière ?

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : cette obligation interdit toute différenciation de salaire fondée sur le sexe. Formation, classification, promotion, mutation, congé, sanction disciplinaire ou licenciement ... : aucune décision de l'employeur ou clause de convention ou d'accord collectif ne peut prendre en compte l'appartenance à un sexe déterminé.

L'information et la consultation du comité social et économique (CSE)

Le comité social et économique (CSE) est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi et, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre de ces consultations, est rassemblé dans une base de données économiques et sociales (BDES) ; ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment ceux permettant de mesurer les écarts de rémunération.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise (« Index de l'égalité Femmes-Hommes ») au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, se situent en-deçà du niveau de 75 points fixé par l'article D. 1142-6 du code du travail, la négociation sur l'égalité professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE.

Le niveau de résultat (dénommé « Index de l'égalité Femmes-Hommes ») obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, est publié annuellement, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. A défaut, il est porté à la connaissance des salariés par tout moyen.

Ces indicateurs sont définis aux articles D. 1142-2 (entreprises de plus de 250 salariés).

Les recours et sanctions civiles

Le conseil de prud'hommes peut être saisi par un(e) salarié(e) victime de discrimination.

Sanctions encourues par l'employeur :

- annulation de la mesure prise (sanction disciplinaire, licenciement, ...),
- versement de dommages-intérêts.

Le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est nul et de nul effet lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice.

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ces dispositions aménageant la charge de la preuve ne s'appliquent toutefois pas devant les juridictions pénales (la charge de la preuve incombe à l'accusation).

L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins 4 de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action mentionnés ci-dessus.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82

La situation à SOPRA STERIA :

La direction a obtenu la signature des syndicats TRAIID UNION et ... sur un accord qui étudie une situation de discrimination salariale de la manière suivante :

Si Mme X travaille sur un projet et est interchangeable avec ses collègues, qu'elle a le même indice Syntec, le même diplôme et la même ancienneté mais qu'elle a un salaire inférieur à ses collègues de 20%, elle n'a rien à dire du moment où :

- La moyenne des salaires des femmes du même indice SYNTEC dans l'entreprise

Est proche de

- La moyenne des salaires des hommes du même indice SYNTEC dans l'entreprise

Bien entendu ce n'est pas acceptable, c'est l'accord de la honte et beaucoup de salariés subissent l'injustice en raison de ces signatures injustifiées de l'accord de la honte.



Malgré une multitude de situations reconnues avec traitement par rupture transactionnelle ou par jugement ou par accord amiable et les demandes écrites AVENIR à la direction ... et les actions en CHSCT, DP et CE et bientôt CSE, le sujet est occulté par la direction qui se limite à indiquer qu'elle respecte l'accord !

Beaucoup de salarié sollicitent AVENIR et nous les assistons en les soutenant tant dans la négociation avec l'employeur pour faire valoir leurs arguments, leurs demandes et les preuves afin d'aboutir à une solution amiable ou par intervention de l'Inspection du Travail ou à les assister en justice.

Connaître vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Le syndicat AVENIR agit dans l'entreprise, auprès de la direction et auprès des autorités et parfois en justice pour obtenir la régularisation de vos droits.

Le syndicat AVENIR étudie la situation avec chaque salarié concerné et tente de favoriser les solutions amiables avec l'employeur qui connaît la capacité d'AVENIR à soutenir le salarié.

AVENIR fait des petits et les salariés sont de plus en plus informés de leurs droits depuis la création du syndicat en 2006.

Contactez AVENIR pour tout complément d'information ou assistance.





Equité à SSG ?

... Que Nenni !

La direction embarrassée par le tableau détaillé des augmentations et des promotions

Augmentations et promotions : ([Demandez les détails](#))

Le tableau détaillé est présenté en CSE. Les élus AVENIR font constater à la direction que la population DHG (Directeurs Hors Grille) a une moyenne d'augmentation de 6,09%, versus environ en moyenne 3,6% pour l'ensemble des salariés comprenant également les salariés DHG.

Ainsi la Direction n'est pas correcte avec ses salariés les moins rémunérés qui subissent pleinement l'inflation. Les inégalités se creusent davantage !

En montant, nous trouvons des augmentations par mois jusqu'à 3 000 € dans la catégorie DHG, alors que beaucoup de salariés n'ont pas d'augmentation du tout (environ 27% des salariés).

Le plafond de verre : ([Demandez les détails](#)).

Beaucoup de salariés notamment des femmes mais pas seulement sont maintenus dans un indice Syntec inférieur à la fonction exercée pour maintenir au plus bas leur rémunération. Exemple, 379 femmes et 989 hommes sont maintenus sans justification en indice IC 2.11 depuis des années.

Le plafond de verre est marqué pour les femmes puisque le ratio H/F des salariés SSG de 2,3 (3558 salariées femmes versus 8189 Hommes) n'est pas celui constaté pour les bas indices : 137 techniciens Femmes versus 44 Hommes alors que pour les hauts indices ($\geq$ IC3,1) il y a 855 Femmes et 2538 Hommes.

Avenir souligne la situation injuste de beaucoup de salariés notamment les assistantes qui n'ont pas toutes la reconnaissance du statut CADRE malgré l'étendue de leurs fonctions, leur salaire moyen est inférieur aux normes soit 30% en dessous alors que toutes les assistantes du CSE sont CADRES).

La direction était furax, AVENIR a pu obtenir des avis majoritaires concernant : ([Demandez les détails](#)).

- Le constat/réclamation du CSE relatif à la non déclaration organisée et au non-paiement d'heures supplémentaires lors de l'examen du rapport de la commission sécurité santé et conditions de travail
- Le droit des salariés « en astreinte » avec des délais d'intervention très courts de 15 minutes à être rémunérés en salaire effectif en raison des contraintes qui empêchent objectivement de vaquer à leurs occupations personnelles (arrêt du 26 octobre 2022, Cour de cassation, Pourvoi n° 21-14.178). En effet, une astreinte doit permettre au salarié de faire ses courses, aller chez le coiffeur, prendre un bain, déjeuner et dîner en famille, ... tout en étant joignable mais non à disposition permanente.
- L'obligation d'information consultation du CSE concernant les achats d'entreprise (Environ 500 M€ pour ORDINA au Pays-Bas, 100 M€ pour TOBANIA en Belgique ...) et concernant l'échec du partenariat avec les banques SPARDA en Allemagne ...
- La recrudescence des accidents suite aux risques psychosociaux subis par les salariés (BURNOUT ...).

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Que propose la direction ?

1. La direction souhaite maintenir à quelques variantes minimales l'accord périmé qui n'a pas abouti au résultat escompté selon l'indice réglementaire et le constat des salarié(e)s.
2. La direction souhaite limiter les indices par des analyses par classification Syntec sans tenir compte de la fonction réellement exercée. Ceci masque les situations des personnes avec une classification et salaire inférieurs à leurs collègues qui exercent le même travail.
3. La direction ne prévoit pas de rechercher les situations d'inégalité professionnelle et d'étudier le budget nécessaire pour y remédier.

Que propose le syndicat AVENIR ?

1. AVENIR demande l'application du principe à Travail égal Salaire égal, transposé dans le Code du Travail qui définit les règles pour constater le travail égal.
2. AVENIR demande à intégrer « L'évaluation professionnelle et la promotion » dans les domaines prévus dans l'accord.
3. AVENIR accepte les indices proposés par la direction dans l'accord à condition de les étudier non pas uniquement par classification mais également par fonction exercée telle que définie dans le référentiel métier de l'entreprise ainsi que par l'indice Syntec.
4. AVENIR a remis à la direction son projet d'accord amendé incluant une obligation d'analyse fine par fonction exercée et par indice Syntec selon une méthodologie pour repérer les situations d'inégalité professionnelle et un plan d'action avec un budget pour résorber ce passif. La direction s'engage à présenter une analyse détaillée et un plan d'action sur le sujet sous 9 mois après la signature de l'accord.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



L'inégalité professionnelle : Analyser, Réclamer et Insister

Connaître le repère officiel :

Suite aux obligations légales, un accord sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise a été négocié, signé et il est publié officiellement par la direction avec ses annexes ([demandez-le](#)) qui contiennent par entreprise de l'UES SOPRA STERIA :

- Un tableau des salaires moyens par indice Syntec
- Un tableau de l'ancienneté moyenne constatée par indice Syntec

AVENIR n'a pas signé cet accord car cela vaudra acceptation :

- d'une analyse qui occulte les incohérences des faibles indices Syntec pour beaucoup de salariés par rapport à la fonction réellement exercée.
- de l'absence d'une obligation, d'une méthodologie et d'un budget de régularisation pour les salariés lésés.

Cependant, les données en annexe de l'accord sont opposables à la direction et nous les utilisons pour faire valoir vos droits.

Un salarié qui trouve, alors qu'il a une bonne notation professionnelle, qu'il n'a pas été promu depuis un nombre d'années supérieur à la moyenne de son indice ou qu'il n'a pas un salaire supérieur au salaire moyen de son indice, peut légitimement considérer que sa situation nécessite une analyse et une régularisation.

Il devra donc chercher à connaître sa situation décrite par la direction à travers ses données personnelles dans les SI de l'entreprise.

Connaître votre situation :

En application de la Loi, vous pouvez demander à la direction de vous remettre par voie informatique selon la procédure prévue dans l'entreprise une copie de vos données personnelles. [Sollicitez-nous pour le modèle d'email à lui adresser.](#)

Analyser, réclamer et insister avec l'aide d'AVENIR si besoin:

A la consultation de l'onglet CRH du fichier qui vous sera adressé, vous connaîtrez si, pour la direction, vous avez atteint vos objectifs et son appréciation pour votre évolution. Nous vous aiderons à analyser l'intégralité des données par rapport aux éléments qui prouvent vos capacités pour étayer votre réclamation. Il faut être déterminé et insister intelligemment si vous souhaitez débloquer la situation.



6 février 2017

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

AXWAY, SSG, I2S, SBS, SOPRA HR, BEAMAP

Egalité Professionnelle : Négociation difficile en cours

Les négociations sur l'Égalité Professionnelle ont démarré en Janvier 2017 mais la direction met des obstacles à l'égalité de rémunération hommes/femmes ou à l'Égalité de traitement.

Que propose AVENIR :

Le syndicat AVENIR demande qu'un plan d'action pluriannuel soit construit pour converger vers une application des règles d'égalité avec des marges raisonnables en fonction des performances annuelles sans distinction du sexe, de l'âge, de l'appartenance syndicale ...

Dans ce cadre, une analyse des données remises par la direction permettent de constater une discrimination maintenue malgré les obligations légales de plan d'action.

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Le syndicat AVENIR propose à la direction d'entrer dans un échange quantitatif afin de construire ce plan d'action chiffré pour pallier aux disparités injustifiées constatées.

Pour AVENIR, il est possible sans beaucoup de difficultés de constater les fonctions pour lesquelles il y a soit interchangeabilité soit un même niveau de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse entre les salariés.

Que dit la Cour de Cassation :

La loi relative à l'égalité de rémunération a institué en droit interne le principe repris par l'article L. 3221-2 du code du travail selon lequel « tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est venue compléter l'article L. 140-2 par l'adjonction de ses deux derniers alinéas, notamment le troisième devenu l'article L. 3221-4, en précisant les critères d'appréciation d'un travail « de valeur égale » : « **sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse** ».

Les juges du fond doivent donc s'attacher à la nature des prestations de travail effectivement accomplies par les salariés intéressés et vérifier si, compte tenu d'un faisceau d'éléments factuels, ils exercent en fait un travail comparable. Dans ce faisceau, l'identité des fonctions exercées n'est qu'un indice de l'identité de situation, ni suffisant ni indispensable, qui doit être corroboré par d'autres éléments.

Au regard des dispositions de l'article L. 3221-4 du code du travail, la situation de salariés exerçant des fonctions différentes est en effet parfaitement susceptible de caractériser l'exécution de travaux de valeur égale, dès lors notamment que les diplômes, l'expérience, la classification, les responsabilités, la charge physique ou nerveuse, quoique différents, sont comparables.

8 août 2017

Avenir sopra-steria

100% Salariés, Indépendants et Engagés

ACCORD MINORITAIRE SUR L'EGALITE H/F ... LA HONTE

AXWAY, SSG, I2S, SBS, SOPRA HR, BEAMAP

La direction a refusé toute négociation sur une méthodologie objective pour l'étude des situations d'inégalité H/F et sur les modalités de régularisation (méthode CLERC en exemple sur la base de panel de salariés). Comment a-t-elle convaincu les représentants SSG des syndicats S3I et TRAIID UNION de signer l'accord Egalité H/F ?

Sans plan d'action (méthodologie et budget) pour résorber les inégalités H/F, qu'est ce qui reste dans l'accord ?

En tout cas la direction n'a pas pu faire basculer les représentants AVENIR sopra steria, CFDT et SUD dans ce piège. L'accord est minoritaire (moins de 50%).

Le syndicat AVENIR sopra steria appelle les syndicats non signataires à s'opposer unanimement à cet accord en exigeant un plan d'action concernant l'égalité H/F.

S3I SSG & TRAIID UNION devront expliquer aux salariées lésées depuis des années ce blanc-seing soudain servi à la direction.

Même STERIA avait admis les inégalités H/F et avait engagé un plan d'action triennal sur le sujet !

Nier les inégalités, ne résout pas le problème !

Combien de salariées ont perdu leurs postes à responsabilité à leur retour de maternité ?

Combien de salariées ont pu accéder par promotion interne à la direction d'une Business Unit ?

Combien de salariées sont responsables de Business Unit actuellement ?

Combien de salariées ont une qualification SYNTEC en cohérence avec leurs années d'expérience ?

Combien de salariées sont licenciées du jour au lendemain pour des motifs superflus et comment ?

Combien de salariées sont privées d'augmentation et de promotion depuis plus de trois ans ?

Notre syndicat soutiendra systématiquement, et partout en France, les salarié(e)s pour l'obtention de leurs droits en mettant à leur disposition les moyens adaptés.

La direction se doit de revenir à une politique sociale raisonnable. Il y a une forte dégradation matérialisée par la multiplication des licenciements infondés et vexatoires.

L'industrialisation de la procédure prud'homale empêche désormais certains avocats d'employeurs de prolonger les délais : ils ne pourront plus remettre leurs écritures la veille de l'audience.

Certaines condamnations seront de plus en plus sévères. Ainsi, lorsque un salarié proche des 60 ans a été licencié pour faute grave sur

la base d'un motif fallacieux, le Conseil des Prud'hommes de Boulogne Billancourt a sévèrement condamné SOPRA STERIA récemment ... qui n'a pas fait appel du jugement.

Nous avons sélectionné plusieurs avocats pour soutenir les salariés licenciés afin que les dossiers soient pris en charge d'une manière conforme à la nouvelle procédure prud'homale.

En combien de temps les méthodes actuelles de licenciement dans l'entreprise seront révélées par les Tribunaux ? La seule solution pour la direction réside dans une politique socialement positive.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



Négociation Egalité Professionnelle : le dire c'est bien, le faire c'est mieux !

Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



AVENIR

1. La direction reconnaît des inégalités liées à des cas individuels ...
2. AVENIR demande à la direction de définir par accord une processus d'analyse de l'inégalité professionnelle, de faire l'analyse pour identifier les situations à corriger et de revenir vers la commission de suivi pour présenter la méthodologie, les résultats, les traitements effectués et le résultat sous 9 mois après signature. La direction indique étudier cette proposition qui peut convenir. A suivre ...
3. AVENIR demande un plan d'action avec des mesures concrètes et une analyse du résultat pour atteindre le niveau d'égalité professionnelle requis et un système efficace de contrôle, de suivi et de prévention dans 3 ans à la fin de l'accord. Ceci est l'obligation légale mais effraie la direction qui n'est pas favorable.
4. Avenir et l'ensemble des syndicats demandent à la direction de prévoir un budget pour traiter les situations révélées d'inégalité professionnelle. La direction y est formellement opposée. A suivre ...