



# Accord égalité professionnelle

## Positionnement de la CGT

L'accord sur l'égalité professionnelle proposé pour 2024-2027 est plus complet que l'accord précédent, sur les 3 grands axes définis :

- L'accès à l'emploi de l'école à l'entreprise avec la promotion de la mixité à travers les relations écoles, les partenariats associatifs et les recrutements
- La sensibilisation pour faire évoluer les mentalités, accompagner des salarié(e)s et traiter des situations de « discrimination »
- L'évolution du parcours professionnel, la formation et la rémunération.

Cependant, les indicateurs sur l'évolution du parcours professionnel ont été fortement dévalorisés :

- Il n'y a plus d'indicateur sur les embauches externes, hormis les cas particuliers de recrutement de stagiaires et d'apprenti(e)s, les recrutements sans CV et les groupes d'emplois B, C et D. Nous aurions souhaité conserver un indicateur sur le recrutement de femmes en se fixant l'objectif de 5% de plus d'embauche de femmes par an que de femmes inscrites pour chaque classe d'emplois.
- Les indicateurs sur la mixité dans les classifications les plus élevées non cadres et cadres sont désormais tels qu'ils ne font plus apparaître les plafonds de verre, alors qu'il existe bien des écarts entre la représentativité des femmes et des hommes pour ces classifications. Nous aurions souhaité conserver un indicateur permettant de prendre en considération les différences de mixité dans les classifications les plus élevées. Donc raisonner en classes d'emploi au lieu de groupes d'emplois, et raisonner aussi par catégories socio professionnelle, compte tenu de la grande disparité dans la représentativité des femmes entre non cadres et cadres.
- L'indicateur de synthèse sur la représentativité des femmes sur toutes les classes d'emplois que nous proposons n'est toujours pas retenu. Pourtant, l'évolution de cet indicateur permet de montrer les efforts réalisés pour supprimer les plafonds de verre.
- L'indicateur sur les écarts de rémunération s'applique bien sur les classes d'emplois et non pas les groupes d'emplois. Il permet de montrer que « l'objectif de supprimer les disparités dans la rémunération entre les femmes et les hommes par des mesures spécifiques est aujourd'hui considéré comme atteint ». La conclusion aurait été inverse avec un raisonnement en groupe d'emplois.
- De ce fait, « l'enveloppe spécifique qui pourra aller si nécessaire jusqu'à représenter 0.1% de la masse salariale » pour « traiter le cas échéant un écart de rémunération et/ou de promotion » pourrait dans les années à venir ne plus s'appliquer puisque l'accord indique qu'il n'y a plus de problème de rémunération, ni de promotion.

Dans ces conditions, la CGT ne valide pas les indicateurs proposés et n'est pas signataire de l'accord égalité professionnelle 2024-2027.

Corbeil, le 22 juillet 2024