

EGALITE PROFESSIONNELLE ESF : PROPOSITIONS CFTC FY24

Maintien d'une commission paritaire égalité pro pour évoquer des dossiers individuels avec indicateurs de suivi.

Le calendrier des négos : dates et sujet abordé

Modalités de négociations :

En tout premier lieu, il est indispensable d'avoir un référentiel clair des catégories, de la Job architecture et d'un lien avec un référentiel salarial et un référentiel convention (classification et coefficient) afin de pouvoir faire une étude sur les domaines suivants : promotions, rémunérations et embauches.

Pour cela le domaine **Classification** nous semble prioritaire. Du fait de la transformation au sein d'ESF, de sa Job architecture et de sa convention collective

En deuxième lieu, il serait nécessaire de trouver des objectifs pour chaque domaine pertinents et significatifs afin d'éviter des « NA » ou « 100% ».

Les thèmes : Rémunération (domaine obligatoire), classification, promotion professionnelle, conditions de travail, articulation entre la vie professionnelle et vie personnelle QVCT

- Articulation professionnelle / vie personnelle (demande des conditions de modalités de mobilité géographique, celles de la GPEC étant tombées, conditions de remboursement des déplacements occasionnels – carte navigo non pertinente, information concernant la QVCT de l'entreprise) – **après expertise**
- Rémunération / promotion (**après l'expertise**) (ex : Changement coefficient conventionnel)

Documents à nous fournir :

- Structure salariale – Grade / Famille / Boites salariales / Coefficient conventionnel (Par catégorie de famille Sales, Fonction Services, Mainstream ... ou autre selon la nouvelle Job architecture)
 - Comparaison par rapport au marché
 - Positionnement des salariés H/F par rapport à ce référentiel
- Demande des conditions des modalités de mobilité géographique, celles de la GPEC étant tombées
- Information concernant la QVCT de l'entreprise : Comment les salariés en sont informés ? Est-ce faciles d'accès ? Quel est l'endroit où toutes ces infos sont centralisées (arrêt maladie, parentalité, remboursement déplacements occasionnels)

Demande de création de page avec le lien sur ces différents sujets QVT, plutôt que des diffusions par mail.

RENDICATIONS DANS UN DEUXIEME TEMPS

Domaine Classification

Il est indispensable d'avoir un référentiel clair des catégories, de la Job architecture et d'un lien avec un référentiel salarial et un référentiel convention (classification et coefficient) afin de pouvoir faire une étude sur les domaines suivants : promotions, rémunérations et embauches.

Pour cela le domaine **Classification** nous semble prioritaire du fait de la transformation de la Job architecture et de la convention collective au sein d'ESF.

- Fixer un objectif chiffré pour que tout salarié soit positionné dans un référentiel clair et connu de tous

Domaine Rémunération

Revoir la méthode de régression linéaire si sa pertinence est actée sinon étudier une autre méthode.

- Base d'analyse : effectifs CDI des populations ES France « Mainstream » et « Sales »

Comment distingue-t-on ces deux populations ?

- Six variables explicatives utilisées : âge, ancienneté "job code", ancienneté HPE, mode d'organisation du travail, "midpoint" en € (milieu de la boîte salariale ESF du poste occupé), sexe.

L'ancienneté de quel Job code ? à remplacer sur l'ancienneté sur le Level ?

Midpoint de la boîte salariale : ces informations sont devenues obsolètes et ne sont plus dans le système Workday.

Définir d'autres variables pertinentes : ce qui va sembler compliquer du fait de la fusion des levels de la nouvelle architecture : 80% des salariés dans 2 levels.

Une fois les variables définies :

- *Etudier les limites de la méthode égalité pro (dans la mesure où elle se base sur une moyenne et aboutit inéluctablement à une absence d'écart) et regarder en détail les catégories des écarts après seuil de pertinence.*
- *Avoir la liste anonymisée des salariés étant à plus de 15% en dessous ou au-dessus pour étudier ces exceptions et envisager une méthode de correction salariale ou promotionnelle (Attention aux écarts importants qui subsistent pour les tranches des petits effectifs et par l'atténuation de la pondération du fichier fourni dans l'index)
La méthode doit être explicite dans l'accord afin que chaque salarié puisse s'y référer.*
- *Allouer un montant du budget pour la compensation des éventuels écarts salariaux hommes/femmes (ex : 41% d'écart sur la moyenne des plus basses rémunérations)*

Domaine Promotion Professionnelle

- Avoir connaissance des mécanismes de promotion : comité, niveau managérial de décision, périodicité, comment postuler ...
Indicateurs par ligne de service, le nombre de demandes de promotions H/F et le nombre obtenu
- Assurer une égalité des évolutions de carrière, des classifications et de la rémunération
- Promouvoir les femmes n'ayant pas changé de poste ou de grade depuis 5 ans
(Bilan de compétence avec le manager et/ou RH)
- Avoir un budget pour favoriser le développement professionnel
(Formation qualifiante, accès à la VAE, réorientation, etc)
- Accroître la proportion des femmes dans des postes à responsabilités, managériales
- Indicateurs chiffrés
- Revue des salariés dont la rémunération est > 20% de la médiane pour attribuer une éventuelle promotion
- Améliorer la formation : catalogue, passerelle

Domaine Articulation Activité prof/Vie Perso, Conditions de travail, QVCT

- Permettre une flexibilité sur l'organisation du temps de travail et en particulier pour un enfant malade ou handicapé
- Promouvoir le don de jours et l'étendre aux salariés aidants
il s'agit de mener des actions pour prévenir l'épuisement des salariés aidants et amoindrir leur charge mentale : congés spéciaux, aménagement temps de travail ...
- Process d'harcèlement intégré à l'accord et suivi par un indicateur
- Faciliter l'accès au temps partiel, pourquoi DXC n'est pas favorable ? Des cas de bons fonctionnements sont pourtant une réalité
- Cotisation retraite à taux plein pour les temps partiels
- ½ journée pour accompagner son enfant le jour de la rentrée scolaire jusqu'à la 6ème incluse
- Préavis d'une semaine pour un déplacement hors région
- Droit à la déconnexion
 - o Gestion des réunions / courrier électronique (limiter aux horaires de travail sauf exception)
- Réunions team building (jeux ...) en dehors des heures de travail par ex de 19h à 23h.
Peuvent-elles être proscrites ? Car même si facultatives, elles entraînent une obligation morale pour les salariés.
- Suivi individuel des salariés en arrêt maladie de plus de 2 mois (passage à la prévoyance à expliquer et à accompagner)
- Indicateurs chiffrés