



Négociations Annuelles Obligatoires 2007-2008

EGALITE HOMMES FEMMES

<u>CE QUE DIT LA LOI</u>	page 1
<u>CHEZ LECTRA</u>	page 5
<u>NOS PROPOSITIONS FORMULEES LE 29 JANVIER 2008</u>	page 6
<u>EPILOGUE</u>	page 6

I - CE QUE DIT LA LOI

La loi relative à l'égalité salariale a été adoptée le 23 février dernier et fait l'objet de quelques censures par le conseil constitutionnel le 16 mars 2006. Cette loi vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici au 31 décembre 2010 et trouver les femmes à concilier les contraintes de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Intéressement et distribution d'actions

Le champ des discriminations prohibées en matière de rémunération est précisé : le législateur y ajoute l'interdiction de toute mesure discriminatoire en matière de distribution de sommes au titre de l'intéressement et d'actions dans l'entreprise. En outre, il est précisé que la rémunération ne pouvant faire l'objet de discrimination est celle établie à l'article L. 140-2 du Code du travail, c'est-à-dire le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi.

Discriminations fondées sur la grossesse

La liste des discriminations prohibées est enrichie désormais du motif état de grossesse. De même, les **sanctions pénales** encourues en cas de discrimination sont applicables aux discriminations fondées sur l'état de grossesse d'une salariée (avec un régime de preuve spécifique : article L122-45)

Augmentation de salaire pour un salarié en congé de maternité ou d'adoption

Les salariés qui reprennent leur travail à l'issue de leur congé de maternité ou d'adoption bénéficient désormais d'une véritable **garantie d'évolution de la rémunération**. Ainsi, la rémunération est majorée, à la suite des congés de maternité ou d'adoption non seulement des augmentations générales accordées par l'entreprise (ce qui était déjà le cas) mais aussi désormais des augmentations individuelles. Dans ce dernier cas, il sera appliqué au salaire de l'intéressé la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée des congés maternité ou adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ; ,ou, à défaut, la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Autrement dit, si le salarié appartient à une catégorie professionnelle (restant à définir) et qu'il n'est pas seul dans cette catégorie, il percevra la moyenne des augmentations individuelles appliquées au sein de celle-ci. À défaut, il obtiendra au minimum la moyenne des augmentations individuelles accordées dans l'entreprise pendant son absence.

Cette mesure vise bien évidemment en premier lieu les femmes mais peut aussi concerner les hommes puisqu'en cas de décès de la mère, c'est le père qui bénéficie, s'il le souhaite, du congé postnatal [C. trav., art. L. 122-26-1] et que le congé d'adoption est accordé indifféremment au père ou à la mère [C. trav., art. L. 122-26].

Congés payés

Désormais, les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise [Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, art. 17 ; C. trav., art. L. 223-1 complété]. Autrement dit, lorsque la période de congés payés coïncide avec l'absence pour maternité ou adoption, le salarié conserve ses droits à congé après son retour dans l'entreprise.

Les congés payés non pris en raison d'un congé de maternité ou d'adoption ne sont donc plus perdus.

Congés parental d'éducation

La loi prévoyait qu'un entretien devait aussi être organisé avec le salarié avant son départ en congé parental d'éducation. *Mais cette disposition a été censurée au motif qu'elle est issue d'un amendement introduit irrégulièrement.*

Formation professionnelle et DIF

DIF : le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est désormais intégralement prise en compte [Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, art. 20 ; C. trav., art. L. 933-1 complété].

Formation professionnelle

Afin de garantir une meilleure égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, un accord de branche peut prévoir qu'**une majoration** d'au moins 10 % **de l'allocation de formation** (qui est égale à 50 % de la rémunération nette) sera accordée au salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail. Le principe de la majoration ainsi que son taux devront être fixés par accord collectif de branche.

RAPPORT SUR LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES :rapports

► *Art L432-3-1 du CT modifié par la loi du n°2006-340 du 23 mars 2006 art. 7 (JORF 24 mars 2006).*

«Chaque année, le chef d'entreprise soumet pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, soit directement, soit, si elle existe, par l'intermédiaire de la commission prévue au dernier alinéa de l'article [L. 434-7](#), un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, définis par décret et éventuellement complétés par des indicateurs qui tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise, permettant d'apprécier, pour chacune des catégories

professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective mais également désormais entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

Ce rapport recense également les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leurs coûts. En outre, dans l'hypothèse où certaines mesures, prévues dans le rapport de l'année précédente ou demandées par le CE, n'ont pu être prises, l'employeur doit en donner le motif. »

► *Nouvelle liste d'indicateurs*

Les indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité des salariés ont été fixés (C. trav., art D432-1 complété par D n°2006-2010, 18 oct 2006, JO 19 oct). Ce sont les suivants :

Dans la rubrique « congés » :

- existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption
- données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié en rapport au nombre de jours de congés théoriques

Dans la rubrique « Organisation du temps de travail dans l'entreprise » :

- existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
- données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; nombre de salariés à temps partiel choisi ; nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
- services de proximité : participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance, évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôts famille ; implication de l'entreprise dans un bureau des temps ou dans une structure territoriale de même nature.

Les indicateurs sont portés par l'employeur à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

II – LE CAS DE LECTRA

Sur les congés, :

3.1 CONGES EPARGNE TEMPS (utilisation)

	CADRES	MAITRISES	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
HOMMES						0
FEMMES						0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

3.2 CONGES PARENTAUX

	CADRES	MAITRISES	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
HOMMES					1	1
FEMMES	2		3	1		6
TOTAL	2	0	3	1	1	7

3.3 CONGES SABBATIQUES

	CADRES	MAITRISES	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
HOMMES						0
FEMMES						0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

3.4 CONGES CREATION D'ENTREPRISE

	CADRES	MAITRISES	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
HOMMES	1					1
FEMMES						0
TOTAL	1	0	0	0	0	1

Sur le temps partiel,

2.1.1 TEMPS COMPLET

	CADRES	MAITRISES	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
HOMMES	274	7	84	31	46	442
FEMMES	113	1	31	45		190
TOTAL	387	8	115	76	46	632

2.1.2 TEMPS PARTIEL > 50%

	CADRES	MAITRISES	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
HOMMES				1		1
FEMMES	10		8	12		30
TOTAL	10	0	8	13	0	31

2.1.3 TEMPS PARTIEL <= 50%

	CADRES	MAITRISES	TECHNICIENS	EMPLOYES	OUVRIERS	TOTAL
HOMMES						0
FEMMES						0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

Intéressement et distribution d'actions

Aucune donnée n'a été communiquée afin de pouvoir identifier une éventuelle différence de traitement entre H et F notamment sur la distribution de stock options

Discriminations fondées sur la grossesse

Les premières informations communiquées sur les salaires sont éclairantes sur ce point : 4 femmes sur 30 ont bénéficié d'augmentation collective (12%) contre 80% en moyenne dans l'entreprise

Formation professionnelle

Pas d'information sur la mise en œuvre du DIF ou d'éventuelles actions proposées après des absences de longues durées (congé parental d'éducation)

III – Pistes de solutions préconisées par le SNA

- ▶ Pour les congés paternité, la Direction ne rémunère que la subrogation Sécurité Sociale (<< rémunération réelle du salarié). Le SNA_Unsa demande le maintien total du salaire pendant le congé paternité
- ▶ Compte tenu de l'écart étonnant en termes de proportions sur les augmentations individuelles accordées, le SNA_Unsa renouvelle sa demande (comme en 2007), d'octroyer aux femmes, l'année de leur grossesse, la moyenne des augmentations (collectives et individuelles)
Des informations sur les augmentations données aux femmes à temps partiel et aux femmes à temps complets seraient nécessaires pour vérifier la nécessité d'appliquer la même règle que celle précédemment citée.
- ▶ Proposer systématiquement à toute femme de retour de congé parental, dès lors que l'absence a été supérieure à un an, une formation d'adaptation, la priorité au DIF.
- ▶ Faire en sorte d'accepter toutes les demandes de temps partiel en organisant le poste de travail en fonction.
- ▶ Mise en place d'indicateurs pertinents par la commission Egalité H&F pour analyser les progressions respectives des carrières des H&F, de l'accès à la formation

IV – Réunion du 29 janvier 2008

La Direction a pris note des revendications de notre syndicat. Elle diffère sa réponse au 5 février 2008

V – EPILOGUE

La Direction renvoie « aux calendes grecques » la possibilité de conclure un accord.

Il n'y aura donc aucun compromis trouvé sur nos propositions formulées. Et pourtant, un sondage réalisé en interne auprès de plusieurs femmes et hommes prouvent que nos revendications sont fondées.