



## L'égalité professionnelle à ADP Rêve ou mythe ?

FO, a toujours été favorable à la politique contractuelle, et combat depuis toujours des discriminations de tout genre.

Pourtant, nous ne sommes pas signataires du nouvel accord « égalité ».

Sans avoir à se justifier, FO souhaite expliquer le pourquoi.

### Le contexte

De façon générale, la France est un des pays les plus sexistes d'Europe, classée au même rang que la Turquie, tant au niveau des écarts de rémunération, que du pourcentage de femmes à des postes de direction, (Conseils d'Administration, structures de direction, COMEX, etc.).

FO s'est donc félicité que sur cette problématique, les conventions internationales, (OIT) et les directives européennes, contraignent les Etats, dont la France, à prendre des mesures visant à corriger le tir.

### ADP échapperait-il à cette règle ?

On pourrait presque affirmer l'inverse. Le pourcentage de femmes par catégorie parle de lui-même :

IB :	52,1% de femmes	
IIB :	40,1%	
IICI :	31,6%	
IIC2 :	29,6%	(Source : rapport sur l'égalité prof. H/F 2009).
Cadre A :	36,2%	
Cadre B :	27,6%	
Catégorie IV :	15,9%	
Catégorie V* :	0%	

Puisque le « machisme », la misogynie, sont paraît-il des phénomènes sociétaux provoquant des conflits de génération, serait-ce la moyenne d'âge des membres du COMEX qui expliquerait une telle discrimination flagrante dans l'entreprise ?

### Des bilans systématiquement négatifs

FO a été signataire du précédent accord sur l'égalité H/F.

Pendant toute la durée de l'accord, le syndicat FO s'est battu, notamment au sein de la Commission de suivi, (CMOS), pour que l'égalité ne reste pas un « vœu pieux ». Le bilan de l'accord a été négatif, aucun dispositif de sanction n'étant prévu pour les dirigeants ne respectant pas l'accord, certains directeurs se sont complètement désintéressés du sujet.

A part arrêter une pratique illégale, à savoir l'avancement quasi systématique à 45 mois des femmes en retour de maternité et de congés parental, et la mise en place du temps partiel choisi jusqu'aux 6 ans de l'enfant, les différents accords n'ont rien réglé.

A l'exception de l'augmentation du nombre de femmes cadres A sous rémunérées, la situation s'est même aggravée

L'écart des rémunérations est toujours aussi important, le nombre de femmes à des postes de direction aussi faible, les aménagements horaires pour le personnel en décalé sont toujours incompatibles avec les nécessités de service, les promotions du personnel à temps partiel inexistantes sauf à condition de repasser à plein temps...

## **Les demandes de FO sur le nouvel accord**

FO a revendiqué une véritable obligation de résultat et que la direction fasse réellement appliquer et respecter l'accord. Nous voulions que les cadres dirigeants visiblement "déviant" et ne respectant pas l'égalité soient sanctionnés comme c'est le cas lorsque leurs objectifs de baisses d'effectifs ne sont pas atteints!

Par ailleurs, dans le cadre de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale, FO a revendiqué la reconduction systématique des temps partiels au-delà des 6 ans. Nous estimions également que des aménagements horaires pouvaient être mis en place à l'exploitation comme c'était le cas à l'escale ou aux infos pour renforcer les effectifs sur les tranches horaires 8H-16H.

Enfin, pour que les discriminations cessent FO a revendiqué la mise en place du seul outil permettant de détecter les déviations, et donc d'apporter les correctifs, à savoir le CV anonyme (ou postulation anonyme pour l'interne).

Malgré notre insistance pour mettre en place cet outil, préconisé par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la direction prétend qu'il serait techniquement difficile de le mettre en place, s'engageant à faire une étude de « faisabilité » sous 6 mois, et, le cas échéant, le mettre à l'essai pour certaines embauches, et ce uniquement pour quelques mois ! Comme si elle ne comprenait pas comment cela fonctionne, la direction s'est retranchée derrière un faux prétexte pour surtout ne rien faire.

En effet, cette démarche, adoptée par plusieurs entreprises, a pourtant fait ses preuves. Il s'agit, pour les embauches extérieures comme pour les postulations internes et promotions, de gommer le genre, l'ethnie, la situation familiale... au moment de la présélection sur papier. Puis, il suffit de comparer le pourcentage de femmes constaté au moment de la présélection (avant l'entretien), au pourcentage constaté au moment de la sélection finale.

A titre d'exemple, si 80% de femmes, de diverses origines, sont retenues pour les présélections, mais que systématiquement, ne sont retenus sur le poste que des « blonds aux yeux bleus », il y a lieu d'interpeler le manager.

Les expériences démontrent que la mise en place de ce système n'a pas seulement des vertus qui permettent de détecter les misogynes, les racistes, voire ceux qui cumulent les tares, mais de provoquer une autocensure.

Pour l'avenir, nous aurions enfin pu espérer que les embauches, comme les promotions, ou les mobilités professionnelles auraient eu lieu sur la base des compétences (diplômes et/ou expériences) sans tenir compte des réseaux de relation, du physique, du sexe, de l'appartenance politique ou syndicale...

Par ailleurs, au moment de la signature de l'accord, certaines UO refusent la reconduction des temps partiels pour convenances personnelles au-delà des 6 ans de l'enfant parce qu'elles ne peuvent recruter des CDD en remplacement d'absence.

Pour toutes ces raisons, FO a refusé de cautionner cet accord.

Toutefois, si l'étude de faisabilité aboutit à la mise en place du CV anonyme, si les temps partiels convenances personnelles sont enfin acceptés, **FO signera l'accord et participera à la CMOS pour veiller à son application.**

**Raspail le 7/01/11**

*La catégorie V, issue du changement de statut des cadres, ne concerne que les membres du COMEX.*