

## Projet d'accord de la négociation Egalité Femmes/Hommes encore du chemin à parcourir

Lors de la première réunion, le chiffre d'environ 1000 situations d'écart salarial, nécessitant près de 4 millions d'euros pour les supprimer, a été avancé par la direction générale. Notre délégation lui a indiqué qu'il lui revenait la charge d'obtenir ce budget des tutelles.

Cette présentation avait donc laissé entrevoir une embellie. Malheureusement, il semble qu'il n'en soit rien !

En effet, dès la seconde réunion, le budget alloué et présenté comme consacré à la suppression des écarts, se trouvait réduit à 1 million d'euros de septembre 2022 à septembre 2024. (300 k€ de mi-septembre à fin décembre 2022/500 k€ pour l'année 2023 et 200 k€ pour l'année civile 2024)

**Force Ouvrière** a donc rappelé à la direction générale que la loi ne demande pas de réduire les écarts mais bien de les supprimer !

De plus, dans son projet, la direction prévoit une méthode de calcul qui lui permet d'escamoter près de 500 situations !

Pour la délégation **Force Ouvrière**, les années se suivent et malheureusement, se ressemblent !

En 2018, nous faisons déjà état d'un fort mécontentement sur plusieurs points proposés dans le projet de la direction :

- Considérer que 15 % d'écart salarial est « socialement acceptable »
- Différencier les salaires en fonction de la spécialité enseignée
- Vouloir réduire les écarts salariaux et non les supprimer comme la loi y contraint l'Afpa
- Prévoir une enveloppe budgétaire très inférieure aux besoins

En 2019, nous avons porté ces mêmes revendications auxquelles se sont ajoutées :

- Définir des critères objectifs d'évaluation des situations
- Examen des dossiers par une commission
- Information individuelle et systématique des salariés victimes de discrimination
- Favoriser la mixité des emplois notamment dans les filières BTP et Industrie

Aujourd'hui, le projet prévoit :

- Un écart salarial de 5 % qui serait acceptable pour la direction
- Différencier les salaires en fonction de la spécialité enseignée
- Réduire les écarts salariaux

Si pour la direction générale : « *les efforts engagés doivent se poursuivre et le présent accord a pour ambition de réaffirmer la volonté de l'Afpa de poursuivre sa politique de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus généralement de prévention de toute forme de discrimination au travers de 4 axes prioritaires :*

- Le recrutement et la mixité des emplois
- La gestion des parcours professionnels
- La rémunération
- La prévention des agissements sexistes, du harcèlement sexuel et des violences faites aux femmes. »

Pour **Force Ouvrière**, les revendications d'hier sont toujours d'actualité et restent à l'ordre du jour :

- Création d'une commission paritaire pour analyser les situations d'écart
- Analyse des écarts au regard de la grille de salaires et non de la spécialité enseignée
- Informations systématiques des salariés en situation d'écart salarial
- Suppression totale des écarts depuis leur apparition
- Budget alloué à la hauteur des besoins

A ce jour, les propositions de la direction, comme à l'accoutumée, ne visent en aucun cas à supprimer toutes les discriminations salariales à l'encontre des femmes à l'Afpa.

Comme la délégation **Force Ouvrière** l'a déjà exprimé lors des précédentes séances de négociation, la pédagogie est affaire de répétition !

Alors pour **Force Ouvrière**, ce projet d'accord est donc en l'état :

**Syndicalement inacceptable !**

**C'est pourquoi, il faut :**

**Résister, Revendiquer, Reconquérir avec Force Ouvrière**