

**EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Force ouvrière n'a pas signé l'accord : le projet présenté par la direction ne garantit pas l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ce texte oublie, comme tous les précédents, d'attaquer le mal à la racine en faisant une vraie analyse de fond sur les inégalités entre les femmes et les hommes, et maintient un seuil de tolérance de 5% d'écart. Pour FO, seules s'imposent les dispositions de l'article L 3221-2 du Code du Travail : « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » !

Pire encore, si on se base sur les dispositions de l'accord GEPP, la direction et les signataires mettent en œuvre parallèlement une méthode de recrutement qui va amplifier les inégalités salariales pour l'ensemble des salariés !

Ces dispositions reviennent ainsi à moduler les salaires suivant la spécialisation du salarié et /ou la région d'embauche.

Exemples :

- ✓ Une formatrice/un formateur ADVF aurait un niveau de rémunération plus bas qu'une formatrice/un formateur en génie climatique sous prétexte que l'emploi d'ADVF ne serait pas en tension. (\*)
- ✓ Un formateur en restauration en PACA serait recruté avec un salaire supérieur à celui d'un formateur en restauration en IDF sous le prétexte que les emplois de cette filière sont en tension (\*) sur la région PACA.

De plus, au regard des déclarations de la direction générale au cours des différentes réunions notamment dans le cadre de l'Observatoire des Métiers, des Emplois et des Compétences, cela vaudra aussi pour les autres emplois à l'AFPA.

En conclusion, les dispositions GEPP et les intentions déclarées par la Direction vont à l'encontre du principe d'égalité H/F sur les salaires et donc contraire aux dispositions affichées de ce projet d'accord, les rendant de fait inapplicables !



Ce qui pour Force Ouvrière est inacceptable pour les raisons suivantes :

- ✓ L'inégalité de traitement salarial entre les salariés.
- ✓ La casse des grilles de classifications et de rémunérations.
- ✓ La mise en place de l'individualisation de la relation contractuelle, mettant le salarié seul face à son employeur qui pourra ainsi décider unilatéralement du salaire de tel ou telle salarié(e).

Pour finir, le volet sur la prévention du harcèlement sexuel et la lutte contre les agissements sexistes et les violences sexistes, ne reprend que les obligations légales de l'employeur, à savoir :

- ✓ Construire une démarche de prévention globale et favoriser un environnement serein pour toutes et tous.
- ✓ Traiter les situations d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.
- ✓ Proposer un soutien aux victimes de violences.

Sans des avancées significatives qui iraient bien au-delà de la Loi, pour Force Ouvrière, aucun intérêt d'apposer sa signature ! Ce que nous souhaitons, c'est une réelle négociation sur ce sujet aussi sensible.

Pour conclure, si Force Ouvrière signait cet accord, elle validerait le droit à l'employeur AFPA de perdurer dans le non-respect de la Loi sur l'égalité H/F, autoriserait l'employeur AFPA à créer de nouvelles inégalités par le traitement différencié des rémunérations et validerait des dispositions légales.

**(\*) Pour l'AFPA (définition accord GEPP), un emploi est dit en tension lorsque les ressources disponibles en interne sont inférieures aux besoins projetés en raison de difficultés récurrentes de recrutement.**

## Résister, Revendiquer, Reconquérir



Retrouvez toute l'actualité syndicale sur notre site internet : <http://www.foafpa.force-ouvriere.org>