

POUR Y VOIR  CLAIR**Egalité professionnelle ! Traid-Union s'attaque seul au problème !**

Traid-Union est le **seul** syndicat à avoir signé l'accord sur l'égalité professionnelle. Ceci traduit notre **volonté farouche** de **traiter ce problème** en identifiant nos collègues femmes subissant des **inégalités de traitement** (salaires, qualifications) par rapport à leurs collègues masculins et à **rétablir la situation**.

**Une méthode d'analyse testée avec succès !**

Le point fort du nouvel accord, **qui a conditionné notre signature**, est la **généralisation** d'une méthode de **détection des écarts**.

Le salaire et la qualification de chaque salariée femme sont comparés une fois par an à ceux des salariés hommes de profil équivalent selon le process suivant :

- ⚡ Définition d'une base de comparaison : productifs hommes en CDI sur un périmètre géographique, présents sur 12 mois issus d'une même BU, d'un même site, à classification, ancienneté dans la classification, âge et filière égales.
- ⚡ Mise en place d'une grille d'analyse avec les critères : d'ancienneté, d'ancienneté dans la classification, d'âge, de performance et missions comparables.
- ⚡ Détection et analyse de cas potentiels de salariées en écarts de rémunération en comparant la RFA des femmes par rapport à la base de comparaison et grille d'analyse présentées ci-dessus.
- ⚡ Plan d'actions : une augmentation et/ou promotion est/sont proposées pour supprimer les écarts de rémunération ou mettre en cohérence le niveau de classification avec la mission confiée.

Cette méthode a été testée avec succès sur plusieurs agences.

Pour l'une d'elle par exemple :

- ⚡ 145 situations féminines examinées
- ⚡ 61 avec un écart de salaire > 1% par rapport à la population d'hommes comparable
- ⚡ 25 cas ont été analysés comme justifiés
- ⚡ 36 cas ont donné lieu à des corrections de situation.

Constat pour cette agence : **près d'un quart des situations** féminines (36 sur 145) étaient **en anomalie** et ont été **traitées**.

Par sa signature, **Traid-Union** souhaite accompagner et contrôler la généralisation de cette méthode pour en finir avec ces différences de traitement.

Nous suivrons attentivement sa mise en œuvre et vous tiendrons informés des résultats obtenus.

Première analyse : début 2022, après le cycle de révision de janvier.

Autres avancées notables de l'accord :

- ⚡ Télétravail étendu (> 2 jours) à partir du 3ème mois de grossesse après accord du management
- ⚡ Généralisation à toutes les sociétés de l'UES (SSG, SHR, SBS, I2S/Beamap) :
 - ⚡ De la **réservation de berceaux** en crèche
 - ⚡ Du **maintien des cotisations sociales** « Retraite » à temps plein pour les personnes à temps partiel, pour une **durée de 8 ans**, continus ou discontinus

Bonnes vacances aux aoûtiers !

