UNSA GROUPE SMA

Syndicat Autonome des Salariés du Groupe SMABTP

Bulletin d'Adhésion

Je soussigné(e) déclare adhérer à l'UNSA GROUPE SMA
Pour l'exercice 2016

(A retourner à l'attention de Christophe ROUSSEL
UNSA GROUPE SMA. 114 Avenue Emile Zola. 75015 Paris)

Nom……

Prénom……

Site……

Adresse……

……

Date de naissance……

Tél Perso (facultatif) :……

E-mail Perso ……
E-mail Pro ……

Je préfère recevoir l'information syndicale sur mon mail pro : oui / non

Fonction……

Classe……

Pourcentage Temps partiel……

Date……

Signature de l'adhérent(e) :

Date et Signature du Secrétaire Général :

(Selon statuts – L'adhésion est acceptée ou refusée sur avis du conseil syndical)

UNSA GROUPE SMA
Syndicat autonome enregistré en préfecture sous le matricule 19542

Délégués syndicaux :
Christophe ROUSSEL (76758), Christine FERRARIS (76379),
Denis GAYOT (73214), Alain ASCHIERI (75221), Nathalie BLAISE (74048)

Mars 2016-1

Accord sur l'Egalité Pro 2016 : L'espoir d'en finir avec les inégalités professionnelles ?

Il est beau, il est neuf, il est plein de promesses, mais sera-t-il à la hauteur des ambitions affichées ? Nous y veillerons car à l'UNSA nous n'aimons pas les promesses non tenues, les belles déclarations non traduites en actions, et il n'est pas question d'être déçu…

Alors qu'est ce qui change ou progresse dans cet accord ?

POUR COMMENCER… LE TITRE :

L'accord Egalité professionnelle, à l'origine, entre les hommes et les femmes est étendu à toute forme de discriminations dans le respect de la diversité et de la mixité. Il s'agit donc bien de réaffirmer et de s'engager pour le pacte républicain dans lequel chacun de nous a légitimement sa place, y compris au sein du Groupe SMA, quels que soient son origine sociale ou culturelle, ses convictions politiques, son sexe, son orientation sexuelle, sa confession religieuse, son handicap, etc… Il ne peut y avoir de richesse, dans tous les sens du terme, si la mixité et la diversité ne sont pas respectées à tous les niveaux de la société et donc, à fortiori, au sein d'un Groupe d'assurance comme le notre, qui se veut porteur de valeurs et qui, s'il le souhaite, a les moyens d'assumer une plus large responsabilité sociétale en passant des belles paroles aux actes.

Au delà des questions de rémunérations, la position des élus UNSA a donc été d'élargir le champ de notre ancien accord pour obtenir des engagements qui dépassent largement la dualité de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Ces engagements portent notamment sur la diversité en matière de recrutement (mixité des recrutements, personnes éloignées de l'emploi, personnes en situation de handicap,…), le renforcement de la mixité dans les métiers les moins mixtes, la répartition équitable des promotions, la convergence du taux d'accès à la formation professionnelle entre les hommes et les femmes mais aussi entre les temps pleins et les temps partiels, la mise en place d'actions de sensibilisation pour lutter contre les discriminations, la mise en place d'un correspondant Mixité-Diversité à la DRH… L'accord porte donc bien son nom : **Accord sur l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité au sein du groupe SMA.**

EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ SALARIALE, DES MESURES «PHARES» OBTENUES PAR L'UNSA

Dans le cadre de cet accord, la direction s'engage à formaliser la politique de rémunération afin que les attributions des augmentations et des primes de résultats soient objectivées et centrées sur des critères bien définis. Nous attendons beaucoup de la définition et de la formalisation de ces critères afin de veiller à l'égalité de traitement entre les salariés à poste, expériences et compétences équivalentes. Ce travail, qui, en toute logique, devrait être itératif avec les Commissions et Délégués syndicaux, devra à terme **déboucher sur une matrice d'aide aux managers…**

...(en lien avec les critères d'analyse figurant dans les EAP) et à abolir l'arbitraire ! Première réunion sur le sujet entre la Direction et les syndicats en Avril, à suivre…

Jusqu'à présent l'enveloppe corrective des écarts de rémunération était laissée à la main des managers et nous n'avions aucune certitude sur la pertinence de sa redistribution. En acceptant que cette enveloppe spécifique soit totalement détachée des augmentations et primes de résultats, **la DRH se porte garante de plus de transparence en gérant elle même l'enveloppe de corrections**. Même si l'identification des personnes reste encore un travail de fond qui n'a pas fini de faire couler de l'encre, **nous nous réjouissons de cette initiative qui vise à reconnaitre que les inégalités existent et seront corrigées ! A la bonne heure !**

A ce propos, et pour revenir sur la question du respect des égalités de traitement tout au long de la carrière, les collègues ayant plus de 20 ans d'expériences et appartenant aux classes 2 et 3 ont été identifiés par l'UNSA comme devant faire l'objet d'une attention particulière, puis reconnus par la direction comme tels ; ils feront l'objet d'une analyse ciblée en vue de réajustement de salaires.

L'écart salarial «acceptable» par rapport à la médiane de la fonction, pour une même tranche d'ancienneté, a été porté à 5% au lieu de 3% comme nous l'avions demandé. C'est déjà un plus. On ne peut pas tout gagner en une seule fois dans un accord... Et pas de panique du côté de la Direction, la correction des écarts c'est comme les antibiotiques, ce n'est pas automatique !

Enfin, la Direction s'engage à mettre en place un **Observatoire des salaires à l'embauche.** Des grilles de salaire à l'embauche seront élaborées et présentées chaque année au comité d'entreprise.

DES INDICATEURS RÉELLEMENT AU SERVICE DES OBJECTIFS :

Nous avons voulu élargir et faire préciser les indicateurs et plans d'actions des différentes thématiques de l'accord afin que ne soit plus seulement concerné 30% des effectifs mais bien plus de 70%. Les indicateurs et plans d'action seront désormais mesurables, comparables, chiffrés !

Pour y arriver, la direction a mis en place un nouveau référentiel des métiers pour les regrouper en familles et sous familles suivant la nomenclature de l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (http://www.metiers-assurance.org/). Les avantages d'une telle modification sont nombreux :

Les métiers sont identifiés par familles et sous-familles et non plus noyés sous des libellés généralistes qui ne voulaient rien dire : pouvait-on vraiment comparer un chargé d'études à la direction marketing avec un chargé d'études à la DRH ou à la Compta ? La Direction se cachait derrières ces généralités avec un grand déni des inégalités arguant que le diagnostic était impossible. **Grâce au nouvel accord, le diagnostic sera mieux encadré et plus fiable. Il permettra ENFIN d'engager des actions correctives.**

Le diagnostic relatif aux différents items de l'accord pourra être comparé avec ceux des autres sociétés de l'assurance adhérentes à l'Observatoire et donc être en phase avec la profession et les données de la branche. **Nous serons donc en mesure de nous comparer, en termes de salaires, à nos collègues des autres sociétés d'assurances.** Ainsi les collaborateurs échappant à l'analyse d'égalité dans le Groupe pourront toujours être rapprochés de ce qui se fait ailleurs.

Les écarts et progrès des différents thèmes pourront être mesurés d'une année sur l'autre, ce qui était jusque là impossible car la direction changeait, rajoutait, supprimait des fonctions d'une année sur l'autre. Sans compter les plans d'action qui ne faisaient que répéter les termes de l'accord sans jamais rien chiffrer… Un casse tête insoluble pour les commissions égalités professionnelles et les délégués syndicaux notamment au niveau des NAO…

Améliorer les mesures concernant l'articulation vie privée / vie professionnelle :

La direction met en place un partenariat avec les crèches Babilou en réservant 30 berceaux… Alors, jeunes parents, à vos marques, les places seront disponibles à la réservation à partir du mois d'avril 2016 ! Pour ceux qui n'auront pas réagit à temps, la plateforme « Mes solutions Family » sera là pour vous consoler à partir du 1er septembre 2016…

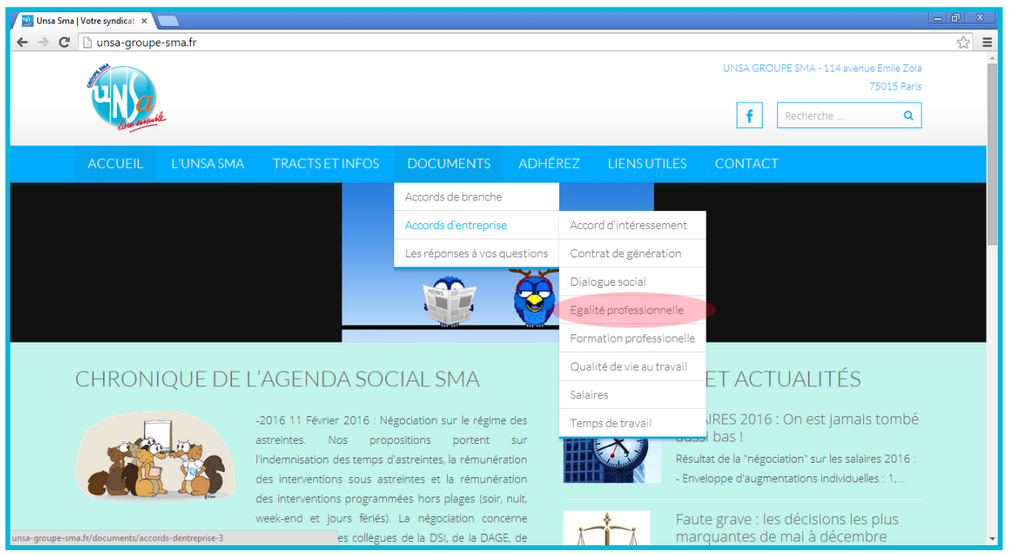
Quant à la possibilité de financer les chèques CESU par le compte épargne temps (CET), la Direction y réfléchit…

EN CONCLUSION

Les revendications que nous avons portées ont largement fait l'objet de résistance ou de refus de la part de la Direction et de critiques de la part d'autres syndicats. Pour autant nous avons soutenues nos positions jusqu'à ce qu'elles soient comprises, acceptées et figurent désormais dans cet accord : cela a été le cas de la Diversité, des populations éloignées de l'emploi, mais surtout de nos demandes concernant l'équité salariale. Certains allant même jusqu'à dire du côté syndical (!) qu'il suffit de s'en remettre à la capacité de chacun à négocier son avenir....

Au bout du compte, **nous sommes satisfaits de l'accord obtenu**. Nous considérons qu'il va dans le bon sens et qu'il est porteur de véritables signes d'un changement d'état d'esprit.

Nous savons cependant à quel point il est difficile de faire vivre un bon accord, particulièrement dans le domaine de l'égalité professionnelle. Aussi vos élus UNSA s'engagent à suivre les indicateurs et à agir à chaque recul sur les engagements pris.

Et puis, surtout, **l'égalité, la mixité, la diversité, cela se construit tous ensemble**. N'hésitez pas à prendre contact avec vos délégués UNSA sur ces sujets comme sur les autres !

L'accord sur **UNSA-GROUPE-SMA.fr**
/documents/accords-dentreprise-3/egalite-professionnelle