



Autoroutes du Sud de la France
Madame Josiane COSTANTINO
Directrice des ressources humaines
74, allée de Beauport – CS 90304
84278 Vedène Cedex

Lunel, le 12 novembre 2012

Madame,

Objet : Négociation sur l'égalité
femmes/hommes

Nous faisons suite à la réunion de négociation du 8 novembre dernier. En préalable à cette réunion, la CFDT vous a fait parvenir un certain nombre de revendications. Comme nous l'avons exposé dans notre précédent courrier du 23 octobre dernier, nos propositions sont toutes dictées par le même objectif :

- Se donner les moyens de résorber les disparités constatées entre les femmes et les hommes de notre entreprise, et pour cela mettre en place des objectifs pertinents ainsi que des indicateurs objectifs, mesurables pour en estimer l'évolution.

Vous avez accepté un certain nombre de nos propositions dans le projet d'accord remis en séance. Toutefois, nous constatons que nos propositions visant à doter cet accord d'un minimum de moyens, notamment budgétaires, pour réduire les éventuelles inégalités constatées, se sont vues opposer un refus de votre part.

Nous rappelons ci-dessous les plus significatives :

1. Refus d'écrire clairement que les salariés en congé maternité, paternité ou d'adoption bénéficient, à leur retour, des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur absence par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle. En effet, la rédaction proposée, à savoir : « *Lors des campagnes d'augmentations individuelles, il sera rappelé aux responsables hiérarchiques et aux gestionnaires de carrière les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les hommes et les femmes de l'entreprise. Ainsi ASF sera attentive à ce que les périodes de congé maternité, d'adoption et de paternité n'aient aucune conséquence négative sur les augmentations individuelles et l'évolution de carrière des salariés concernés* » reste floue et interprétable.

Nous demandons également que les congés parentaux soient concernés par ces mesures. Aller au-delà de la loi en appliquant ces dispositions à ce type de congés est le propre d'une négociation et serait un signe fort démontrant la volonté de l'entreprise sur ce thème.

De même, il est nécessaire, après réflexion, de mettre en place un indicateur permettant de mesurer qu'il n'y ait aucune conséquence négative.

2. Refus de prendre en charge le différentiel de salaire sur les congés paternité pour les salariés présents depuis au moins un an. Même si nous sommes conscients que cette mesure a un coût sensible, c'est selon nous

un mauvais signe envoyé aux futurs pères, et va à contre -courant de l'évolution de la société française.

3. Refus de mettre en place un budget spécifique, étalé sur les 3 ans de la durée de l'accord, permettant de régulariser les disparités constatées sur des critères objectifs et comparables. Sans décision de ce type, la CFDT est très sceptique sur la régularisation progressive des cas constatés. Et pourtant ce serait, là encore, un signe très fort envoyé à tous les salariés.
4. Pour finir, refus de prendre en charge provisoirement, sur demande, les cotisations patronales sur la base d'un temps plein pour un salarié souhaitant, au-delà des 3 ans de l'enfant, travailler provisoirement à temps partiel tout en cotisant sur les bases d'un temps plein.

Nous avons pris note que l'entreprise ne souhaite pas, pour des raisons financières, s'engager sur l'intégralité de nos demandes. Mais, a contrario, en rejeter l'intégralité n'est en adéquation ni avec l'esprit de cette négociation ni avec les principes évoqués dans le texte de ce projet d'accord.

Pour appuyer nos propos, nous nous permettrons de citer brièvement Xavier Huillard dans son discours d'introduction lors de la journée de la diversité de VINCI du 5 avril 2012 :

« Les Femmes. Jamais les femmes n'ont eu autant accès à l'emploi que ces dernières décennies et pourtant, plus que les hommes, elles sont précarisées par du temps partiel subi, des différentiels de salaires, sans compter qu'elles consacrent encore chaque jour 1h30 de plus que les hommes à faire tourner la maison. Même chez nous, quand on me parle de crèches d'entreprises, on me dit que c'est une question de femmes. Pas du tout : c'est une question collective, d'hommes et de femmes. »

La résistance à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ne peut progresser que par la convergence des efforts de tous les acteurs, nous savons que vous en êtes convaincue. L'entreprise a une chance unique de se donner les moyens d'impulser enfin une vraie dynamique, avec des résultats à la clé, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Aboutir à un nouveau plan d'action sur un thème aussi emblématique serait un très mauvais signal envoyé aux salariés d'ASF.

C'est pourquoi la CFDT renouvelle ses revendications rappelées ci-dessus et vous demande de revoir votre position quant aux réponses apportées lors de la réunion du 8 novembre 2012.

Dans l'attente, veuillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Pour la CFDT ASF



Floréal PINOS

Délégué syndical central