

Force Ouvrière

AXA France

Mai 2007

Diversité, Égalité Professionnelle sujets de mascarade chez AXA France !

Le 22 mars 2006 la Direction AXA France et les Syndicats Partenaires signent un accord sur la Diversité et l'Égalité Professionnelle. Immédiatement, ceci donne lieu, dans la presse libérale engagée, à une cascade d'articles publicitaires patronnaux et syndicaux.

A noter que tant de (auto) satisfaction sur cet accord intervenant 8 mois après l'accord groupe (13/07/2005), démontre qu'il a certainement été apprement négocié après vraisemblablement maintes études de la situation des salariés.

Un très bref rappel du seul résultat concret apparant : Une enveloppe d'ajustement des salaires féminins de 750 000 euros sur trois ans soit 250 000 euros par an.

A l'époque, Force Ouvrière avait refusé de s'associer à cette mascarade qui n'avait d'autres objectifs qu'un coup de pub à faible coût en tout cas bien moins cher que la famille Delachance.

Trois raisons principales nous motivaient :

1. La Diversité et l'égalité se décrètent et s'appliquent sans qu'il soit nécessaire de signer un accord.
2. 250 000 euros sur un an représentant 0,04% de la masse salariale, il nous paraissait invraisemblable que cela puisse répondre au besoin ;
3. Enfin, cette action s'étalant sur trois ans , les écarts continueraient à se creuser.

Aujourd'hui la Direction dans un grand « Mea Culpa » reconnaît une erreur d'appréciation sur le nombre de salariés concernés, sur l'importance des écarts et le manque flagrant de communication (au moins un Directeur n'était pas au courant de l'opération et par conséquent l'ensemble de son encadrement). Heureusement cela n'avait pris que 8 mois d'études et de négociations.

Et, dans sa grande largesse du moment la direction de proposer 0,02 % de la masse salariale de plus par an soit 250 000 euros sur 2 ans. Au final l'enveloppe « engloutie » par la Direction dans cette opération aura été de 1 M€ sur trois ans .

Grande avancée, là encore, obtenue par le syndicat partenaire adepte du « un tien vaut mieux que deux tu l'auras » et d'une politique des petits pas.

A ce rythme, la vie est un long fleuve tranquille pour eux et pour la Direction. Nous nous interrogeons :

En est-il de même pour les salariés ?

Pour nous, FORCE OUVRIERE.

Même si nous sommes très heureux pour les 113 élues en 2006 à un ajustement de leur salaire, nous pensons toujours que nous sommes loin du compte. La Direction annonce un total de 500 ajustements nécessaires soit 7,4 % de la population féminine, là encore aucune chance d'être dans le vrai.

De plus, sur la base des chiffres communiqués par la Direction (Négociation Annuelles Obligatoire sur les salaires du 3 avril dernier), les écarts de salaires moyens hors PPE et CRV entre les femmes et les hommes sont par classe les suivants :

Salaire moyen						
Classe	Hommes	Femmes	Ecart	Nb Femmes	Total Ecart	
1	26 077 €	25 058 €	1 019 €	20	20 380 €	
2	28 517 €	26 630 €	1 887 €	210	396 270 €	
3	29 949 €	28 713 €	1 236 €	1555	1 921 980 €	<i>Total écart classe 1 à 4</i>
4	32 277 €	31 452 €	825 €	2365	1 951 125 €	<i>4 289 755 €</i>
Total NC	30 725 €	30 151 €	574 €	4150	2 382 100 €	
5	40 133 €	37 193 €	2 940 €	1443	4 242 420 €	<i>Total écart classe 5 à 7</i>
6	53 515 €	47 327 €	6 188 €	850	5 259 800 €	<i>10 611 527 €</i>
7	68 230 €	62 599 €	5 631 €	197	1 109 307 €	
Total C	49 912 €	42 678 €	7 234 €	2490	18 012 660 €	<i>Total écart classe 1 à 7</i>
						<i>14 901 282 €</i>
Ensemble	42 763 €	34 849 €	7 914 €	6640	52 548 960 €	

Conscients que ces chiffres doivent être affinés, ils donnent toutefois des ordres de grandeurs significatifs. Ainsi, on peut noter que la comparaison par classe, qui mesure pour ainsi dire le rapport entre un homme et une femme de même « qualification », fait ressortir un écart en masse salariale de près de 15 millions €.

Si nous prenons la moyenne de l'ensemble du personnel qui, en plus de l'écart à « qualification » identique, intègre une autre discrimination dont on parle moins, celle de la promotion, l'écart de la masse salariale est de 52,5 millions d'euros. Certes, comme dit plus haut, ces chiffres, qui ne sont que des moyennes, doivent être affinés et corrigés de certains paramètres. Par exemple, à nombre de cadres constant, si le nombre de cadres femmes augmente celui des hommes diminuera et par voie de conséquence leur salaire moyen.

Au-delà des correctifs nécessaires (temps partiel...), les chiffres ci-dessus, montrent qu'en matière de salaire et de promotion, l'écart entre hommes et femmes est gigantesque. Une chose est certaine, ce n'est pas avec les immenses largesses de Monsieur Roubin et la spectaculaire avancée sociale d'1 million d'euros en trois ans obtenue par son partenaire syndical que la discrimination homme/femme va être réglée.

Au-delà des grandes déclarations de principes et de quelques réformettes, il est impératif qu'immédiatement l'égalité entre les hommes et les femmes se concrétise dans cette entreprise.

Pour cela, nous revendiquons :

- Une communication par courrier à toutes les salariées,
- L'abandon de toute enveloppe de cadrage de l'ajustement des salaires et des promotions féminins,
- Le principe d'ajustement immédiat euro pour euro dès l'identification d'une situation défavorable,
- La création en DRH d'une équipe dédiée, destinée à recevoir les femmes souhaitant voir leur cas étudié,
- L'engagement de répondre de manière explicite aux demandes dans le mois qui suit leur présentation,
- L'obligation de suivi des évolutions des personnes concernées sur trois ans,
- La publication de tous les salaires afin d'éviter que cette situation perdure.