

RC CSE 1^{er} juin 2021

Présents : Catherine Delinger (titulaire 1^{er} collège)

Marie Pantaléon (titulaire 2^{ème} collège)

Fabien Dequaire (DS CFDT)

Benoit Montariol, Jean Philippe Dumas et Frédérique Garbe.

1. Index égalité professionnelle

Depuis 2019, toutes les entreprises de plus de 250 salariés et, depuis 2020, toutes celles de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (note globale sur 100). En ce qui concerne les employeurs publics, seuls les établissements publics à caractère industriel et commercial et certains établissements publics administratifs qui emploient au moins 50 salariés dans des conditions de droit privé sont assujettis à l'obligation de publier l'Index.

L'APCA compte désormais plus de 50 salariés de droit privé. Nous avons donc procédé au calcul de cet index.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 critères (car moins de 250 salariés):

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans.

Le total pour l'APCA est de **79 points**.

1^{er} critère : Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Il compte pour 40 points de la note.

Cet indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise.

Les primes liées aux conditions de travail, de départ et de précarité sont prises en compte. Pour obtenir l'intégralité des 40 points, une entreprise doit ramener l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes à zéro.

2^{ème} critère : Écart de répartition des augmentations individuelles

Il compte pour 20 points de la note.

L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçus une augmentation dans l'année.

Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise doit accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.

3ème critère : Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité

Il compte pour 15 points de la note.

La totalité de la note est attribuée à une entreprise qui accorde une augmentation aux femmes revenant d'un congé maternité.

Si une seule salariée dans cette situation ne perçoit pas d'augmentation, aucun point ne sera accordé à l'entreprise.

4^{ème} critère : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

Il compte pour 10 points de la note.

Pour obtenir ces 10 derniers points, une entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.

Ces calculs sont faits à partir d'une matrice « les simulateurs- calculateurs » en ligne sur <https://index-egapro.travail.gouv.fr/> et ont été publiés sur l'intranet Opéra.

2. Retour sur convention COS/CES

Un point a eu lieu sur ce sujet le 27 mai matin. A la demande du CSE et du COS, ce projet de convention sera relu par la Direction RH avec les précisions demandées en séance sur la souscription à un contrat d'assurance en responsabilité civile.

3. Questions diverses :

Quand une communication officielle de l'Apca sur la fin officielle du Tad Covid ?

Un point sur ce sujet a été fait avec les représentants du personnel le 1^{er} juin matin.

L'impératif est de donner de la visibilité sur les règles applicables sur les 3 prochains mois. Modalités envisagées : un retour sur site de manière progressive.

Pour les collaborateurs du site parisien de l'APCA :

- retour sur site progressif à partir du 9 juin, à raison de 2 à 3 jours/semaines, donc 2 à 3 jours de télétravail maximum par semaine, jusqu'aux congés d'été. Ces jours sont à définir en accord avec le responsable;
- nécessité de continuer à s'inscrire sur le tableau de présence (envoyé généralement le jeudi) et pour le retrait de paniers repas à la cantine, particulièrement important avec ce retour progressif sur site.

Pour les collaborateurs exerçant en région : les mêmes règles de retour sur site à raison de 2 à 3 jours/semaines ont vocation à s'appliquer. Toutefois, si des impératifs de services propres à leurs sites de rattachement nécessitent une présence plus ou moins importante, ils sont invités à en échanger avec leur responsable et à faire remonter par ce canal les questions ou difficultés rencontrées ;

Sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, un retour en présentiel plus important peut être envisagé à partir du 1er septembre.

S'agissant de la vaccination, ouverte désormais à tous les adultes de plus de 18 ans, les collaborateurs de l'APCA sont incités à se faire vacciner dans les centres ou établissements dédiés (par exemple en s'inscrivant sur « Vitemadose » ou Covidliste :), dans des créneaux compatibles avec l'organisation du service lorsque cela est possible, et au besoin en échangeant préalablement avec leur responsable.

Une communication sera faite rapidement par la Direction Générale aux personnels APCA (l'ensemble du personnel, en distinguant ceux qui sont affectés à Paris, de ceux qui exercent leur activité en province)

Avez-vous une date de diffusion de l'enquête TAD ?

L'objectif est de mener une enquête hors du contexte Covid. Elle sortira donc vraisemblablement en septembre.

Les RP et DS pourront-ils la relire avant ?

Oui, un échange sera organisé au préalable.

Intervention sur l'attaque Ramsonnage

Les représentants du personnel informent la Direction du manque de reconnaissance ressenti par certains collaborateurs suite à leur investissement, leur implication lors du ramsonnage de novembre 2020. Ces personnes seront moins engagées si cela venait à se reproduire. Il y a en effet eu beaucoup de déception suite au paiement partiel de certaines heures et à la récupération sous 3 mois du reste.

La Direction est bien consciente du travail qui a été fourni et en remercie toutes les personnes concernées. C'est dans ce cadre qu'une décision exceptionnelle et sans précédent pour l'APCA de paiement d'heures a été prise.

Prochaine réunion : 25 juin décalée à 9h00.