



SOLIDAIRES, UNITAIRES, DEMOCRATIQUES.

Négociations locales sur la mise en place d'un accord égalité professionnelle : les propositions de SUD

Le 05 novembre 2013, les élus de la CEBFC ont été conviés pour l'ouverture de négociations sur le sujet. C'est une réelle opportunité pour obtenir un accord volontariste et ambitieux., Voici nos principales revendications remontées à la Direction :

RECRUTEMENT

-Ouvrir l'ensemble des postes aux salarié-es. Les intitulés ne doivent pas faire état d'une préférence pour l'un ou l'autre des genres dans leurs présentations.

GESTION DES CARRIERES/REMUNERATIONS

-vérifier les écarts inexplicables entre H et F par métier et entre jeunes et anciens. Un plafond maxi de 10% entre le salaire moyen constaté sur un métier et le salaire réel du salarié examiné ne devrait pas être dépassé.

-faire un point annuel sur les évolutions des enveloppes allouées au rattrapage des écarts H/F d'une part et à la politique salariale d'autre part. Un point sur 2010-2011-2012 doit être apporté lors de la négociation et formalisé dans l'accord comme base d'évolution pour les années à venir

-revaloriser l'enveloppe des rattrapages. Actuellement 65 000 euro sont affectés aux rattrapages « égalité hommes femmes », au détriment de la promotion et la reconnaissance. Cette enveloppe « égalité hommes femmes » ne doit pas amputer celle allouée à la politique salariale, et doit être amenée au même niveau soit à 585000 euros/an. .

FORMATION

-un rappel quant à l'accès indifférencié entre H/F à la formation professionnelle doit être porté à l'accord.

-partant du principe que les écarts sont en grande partie imputables aux habitudes culturelles et notamment aux préjugés très prégnant dans l'encadrement, un effort doit être porté sur ce point quant à la formation et à la sensibilisation des cadres et des salariés vis-à-vis des soucis d'égalité professionnelle

-L'homophobie et la misogynie doivent être combattues dans notre entreprise, les propos et comportements tendancieux sur le sujet ne doivent plus exister, une formation/sensibilisation doit également être apportée aux salariés, les discriminations, les harcèlements font aussi partie des sujets à traiter

MATERNITE/PATERNITE/ADOPTION

-Les réunions ne doivent pas avoir lieu les mercredi, pour respecter les personnel qui choisissent souvent ce jour pour la garde de leurs enfants, les réunions ne doivent pas avoir lieu après 16 heures, en cas d'impératif absolu, l'entreprise prend en charge les éventuels frais de garde supplémentaires des enfants en bas âge

-Congé paternité : Ce congés doit donc être valorisé et amélioré, SUD propose de doubler sa durée

-6 mois avant la naissance prévue, la salariée enceinte quitte son travail une heure avant l'horaire en vigueur sur son lieu de travail

-6 demi-journée de congé sont accordées pour se rendre aux examens médicaux prénataux

PARENTALITE

-3 mois avant reprise de l'activité l'employée en congé parental peut solliciter la RH pour avoir un entretien afin d'envisager son retour dans l'emploi

-une formation minimale de 2 jours doit lui être dispensée avant la reprise du poste (évolutions, vie de l'entreprise etc)

-le temps partiel doit être accordé plus facilement aux parents H/F ayant un enfant en bas âge, avec engagement écrit de l'employeur que cela ne nuira pas à leur carrière

- faire un point sur les distances géographiques domicile/travail et lorsque celle-ci dépasse 30 km, envisager un rapprochement

Pour tout renseignement sur les dispositions de cet accord, nos autres propositions, contactez vos représentants SUD CEBFC

Éric Prieur, Corinne Bourgeois, Vincent NARDIN, , Karine PONTARLIER, Giustino ROMANO
SUD CEBFC 57 RUE DE LA GRANDE COUPEE 71850 CHARNAY LES MACON