



Nouvel Accord sur l'Égalité Professionnelle Femmes / Hommes...

Le compte n'y est toujours pas !

La CFTC juge les mesures présentes dans l'accord insuffisantes pour répondre aux nombreux cas d'inégalité constatées au quotidien dans l'entreprise.

Même si la direction n'a pas la volonté de discriminer les femmes, dans leur salaire, leurs avantages, leur position ou leur promotion, nous constatons que cela a pu se produire par le passé et que surtout certains cas subsistent.

L'idée n'est pas de chercher un coupable, mais d'améliorer l'existant. En agissant ainsi la CFTC pense que c'est l'entreprise qui s'en trouvera grandie, et cela aura valeur d'exemple pour tous.

Pour cela, il est impératif d'avoir un engagement fort de l'entreprise. Mais cet engagement doit être transparent et impartial.

La CFTC propose la mise en place de commissions impartiales d'études et d'analyses que les femmes pourront saisir dès qu'elles auront le sentiment d'avoir été ou d'être discriminées, et également dès qu'elles seront en présence de comportements inappropriés.

Commission de recours sur l'évolution de carrière des Femmes dans l'entreprise

La CFTC propose de mettre en place une commission paritaire, composée de membres de la direction et de membres des organisations syndicales. Cette commission serait en charge d'analyser les cas qui pourraient remonter directement ou indirectement à elle. Cette commission déciderait d'éventuelles actions de rattrapage, que ce soit en termes de salaire ou de coefficient. De la même façon, cette commission pourrait décider d'actions de formation à mettre en place pour accompagner les salariées.

Il est clair que cette commission devrait disposer d'un budget propre à allouer afin que ces actions ne viennent pas impacter le budget général des augmentations. Le montant initial pourrait être fixé à 1% de la Masse Salariale, budget révisable en fonction de demandes.

Enfin, les femmes qui saisiraient cette commission devraient pouvoir le faire de façon anonyme vis-à-vis de leur hiérarchie directe (N+x) afin de pouvoir les rassurer.

Il est à noter que cette commission pourrait également évoluer dans un second temps pour l'ensemble des salariés.



Commission de recours des comportements

L'objectif premier de cette commission serait de lutter contre des comportements inappropriés. La direction doit mettre en place un vrai plan de prévention. Cela doit passer par la formation des managers face à ce type de comportement, mais aussi par l'information auprès de tous les salariés (campagne mail ciblée sur ce thème) et par des affichages, des témoignages.

Si c'est « trop tard » : Comment donner l'alerte ? Auprès de qui ? Comment la victime peut garder l'anonymat le temps de prouver les faits ? Comment s'assurer qu'il n'y aura pas de représailles exercées sur une salariée dénonçant des abus ?

Cela serait le rôle de cette commission paritaire (représentants de la direction et représentants syndicaux) qui pourrait être saisie par toute salariée le désirant.

Mise en place de mesures concrètes...

Au-delà des mots et des belles phrases, il conviendrait d'être dans le concret, dans des actions bien identifiables et identifiées sur des mesures qui permettront à tout le monde de dire que le sujet avance positivement.

La CFTC propose depuis de nombreuses années de mettre à disposition des places en crèches d'entreprise. Cette mesure demandée par de nombreux salariés, femmes ou hommes d'ailleurs, aurait le mérite d'aider les parents et de leur permettre de pouvoir mieux s'investir dans leur travail. Cette charge mentale en moins aura de nombreuses conséquences positives, le retour d'expérience des entreprises qui le proposent le prouve.

D'autres exemples concrets peuvent aussi être mis en place, comme les aménagements d'horaires, le déploiement de la conciergerie sur tous les sites, la réservation de places de parking pour les femmes enceintes, ...

Concernant les horaires, il conviendrait aussi faire comprendre au management que des décisions de dernière minute (réunion à 18h, demande de finir immédiatement un travail, etc..) peuvent avoir des conséquences lourdes à gérer.

Mais pourquoi ne pas tout simplement demander aux femmes ce qu'elles attendent au quotidien dans l'entreprise ? Ne sont-elles pas les mieux placées pour exprimer leurs attentes ?

... en les demandant directement aux femmes !

Cible identifiée dans le projet d'accord non adaptée

La direction d'Assystem, propose de faire un focus sur les femmes entre 30 et 35 ans, considérant que cette tranche est une période charnière dans leurs évolutions.

Statistiquement en 2017, l'âge moyen de maternité se situe à 30,6 ans. De fait les femmes ont tendance à privilégier leur carrière plus tardivement que par le passé. Se limiter à une tranche d'âge si basse ne nous semble donc pas pertinent.

Egalement, nous pensons que le peu d'exemples de femmes au-delà de 45 ans à des postes à responsabilité montre une image trop masculine, pour ne pas dire machiste, aux femmes susceptibles de progresser dans l'entreprise.

A la vue de tous ces éléments, cet accord n'est donc malheureusement toujours pas à la hauteur des attentes et des exigences de la CFTC !

La section CFTC



<http://www.cftc-assystem.fr>



https://twitter.com/cftc_assystem



<https://facebook.com/cftcassystem>

