



Égalité professionnelle, la CGT toujours en veille

En 2019, il est plus que nécessaire de faire respecter la loi mais aussi l'accord égalité professionnelle. C'est un réel enjeu pour la direction envers tous ses salarié-e-s. Dans cette entreprise « humaniste » il faut encore se battre.

Ouest-France aux éditos moralisateurs ne défend pas les mêmes valeurs pour ses propres salarié-e-s.

Au XXIème siècle, la femme est pourtant toujours entravée, bloquée dans le rôle dévolu par l'autre sexe, de l'asservissement programmé. Ces verrous sont autant de raisons d'entrer en résistance pour rester debout et dignes afin de construire un nouveau modèle social égalitaire.

A la réunion du mercredi 11 septembre, seule la CGT avait une liste de revendications :

La diffusion à tous les chef-fe-s de cet accord afin que l'engagement de la direction redescende dans les équipes, en est un préalable non négociable.

- la suppression totale des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération
- l'obtention d'un budget spécifique consacré aux rattrapages des inégalités
- l'équité dans le déroulement des carrières
- Combattre les violences sexistes et sexuelles
- Lutter contre le culte du présentisme
- Imposer des horaires de réunions après 9h et avant 18h
- l'équité sur la durée moyenne entre deux promotions
- Expertiser les disparités plus justement que par un seul nuage de points du même secteur pour contrer le fait que chez les cadres souvent l'emploi est unique
- L'application du principe de proportionnalité dans les recrutements
- L'engagement de l'employeur et des managers au recrutement du sexe sous représenté quand un poste s'ouvre
- La mise en place d'équipes de recrutement mixtes et de jurys paritaires
- La diversification des viviers et canaux de recrutement par l'engagement de l'entreprise à recruter aussi ses futurs salarié-e-s dans les universités, IUT, et dans une gamme plus large de grandes écoles
- Fixer un objectif chiffré de féminisation des effectifs de cadres à responsabilités
- L'amélioration des conditions de travail (horaires atypiques ...)
- la renégociation des critères de classification afin de revaloriser les emplois à prédominance féminine
- l'équité concernant le nombre de primes accordées
- la limitation des temps partiels qui sont à plus de 80% exercés par des femmes
- L'adaptation de la charge de travail des temps partiels à leur temps de travail (pour beaucoup la charge reste identique à un temps complet)
- la garantie de la majoration de la rémunération des heures complémentaires à 25% minimum dès la première heure
- Privilégier le passage des temps partiels au temps complets
- Agir sur la représentation des métiers et sur les stéréotypes pour favoriser la mixité
- Porter le congés maternité à 24 semaines
- Porter le congés paternité à 1 mois intégralement rémunéré
- Rendre le congés parental plus partagé et mieux rémunéré (sur la base de la dernière rémunération)
- la proposition de formations équivalentes
- L'équité de promotions accordées suite à des formations diplômantes et/ou qualifiantes
- L'équité de promotions accordées suite à un retour de congés parental
- Le retour de congés maternité doit être suivi d'un entretien professionnel
- L'équité sur la durée moyenne écoulée entre la promotion et le retour sur le poste
- La suppression des temps partiels à moins de 150h/trimestre qui ne permettent pas l'ouverture de droits sociaux
- La prise en charge par l'employeur à 100% des cotisations vieillesse pour les salarié-e-s à temps partiel
- L'instauration du temps partiel à 80% rémunéré à 100% pour les parents d'enfants de moins de 3 ans
- Exiger le principe de « neutralisation » du congé maternité sur les rémunérations ainsi que sur les arrêts maladie liés à la grossesse et à la maternité (congé « pathologique », RTT...)

La CGT demande les indicateurs supplémentaires suivants :

- Age et ancienneté moyens des salarié-e-s par catégorie professionnelle lors de leur première promotion et âge et ancienneté moyens des salarié-e-s lors de leur dernière promotion
- Age moyen d'accès des femmes et des hommes aux fonctions dirigeantes
- Nombre de primes, promotions et avancement entre les temps partiels et les temps complets
- Nombre de changement de filières par sexe
- Nombre de recrutements extérieurs permettant de combler un manque d'emploi qualifié par sexe
- Nombre de mobilités géographiques par sexe

La CGT reste plus que vigilante sur ces questions qui engagent chacun d'entre nous pour un changement positif d'un collectif partagé.

La CGT reste à votre écoute et saura porter votre voix.

Rennes le 19 septembre 2019

Ouestmedias-com.cgt/ouest-France.fr