

L'ÉCHO DES NÉGOS...



Le + syndical

Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes

→ L'égalité, une obligation légale

En France, depuis le 1er janvier 2012, les entreprises de plus de 50 salariés encourent des pénalités financières si elles ne concluent pas d'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Celui-ci doit comprendre **un diagnostic des écarts de situation, un plan d'actions pour les réduire, un suivi de ce dernier, des objectifs qualitatifs et quantitatifs de progression, et des mesures opérationnelles pour les atteindre.**

Le Conseil de l'Europe définit l'égalité entre les femmes et les hommes comme « l'égle visibilité, autonomie, responsabilité et participation des 2 sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée. »

Dans l'entreprise, elle désigne **l'égalité de traitement en terme de salaires, mais aussi d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion.**

La mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises est :

- une obligation légale
- un gage de justice sociale et de performance économique

→ Constat CFE-CGC

Le bilan la politique menée par SAFRAN AE en matière d'Egalité Professionnelle Egalité selon le précédent accord de 2015, montre qu'il **reste des disparités** :

- Des embauches de Techniciennes insuffisantes
- Des plafonds de verre aux coefficients 405 / 425 pour les Techniciennes, dès la position 2 pour les Cadres Femmes pour les postes d'encadrement et à responsabilités
- L'exercice de la parentalité a son plus simple minimum pour les pères

L'inégalité femmes-hommes est **l'enjeu de tous**. Pouvez-vous tolérer que votre compagne, vos filles aient un salaire moins important que celui des hommes ?



Chez Ikea France, le congé paternité a été porté à 5 semaines, pourquoi pas chez SAFRAN ?

Au vu des avancées obtenues, la CFE-CGC se déclare signataire

→ Revendications CFE-CGC retenues dans l'accord

- Maintien des précédents acquis (objectifs chiffrés par CSP, promotion des métiers les moins féminisés aux étudiantes, politique d'embauche en faveur des Femmes, neutralisation de l'impact des congés de longue durée,...)
- Des objectifs chiffrés dès 2019 pour aboutir à une présence équilibrée des femmes et des hommes, notamment **dans les métiers techniques et dans le domaine de l'expertise**
- La **poursuite de la réduction des écarts de salaires, avec un budget spécifique**, pour tous les cas individuels remontés en situation d'écart
- Des **taux de promotions comparables** entre Femmes et Hommes, quelque soit le coefficient/position pour **supprimer les plafonds de verre** toujours persistants avec des objectifs chiffrés pour chaque coefficient/position
- Une **formation à l'égalité professionnelle pour chaque référent** des Commissions Egalité Professionnelle afin de pouvoir exercer leurs missions de manière avertie
- Un **plan d'actions et de communication** afin de lutter **contre le harcèlement moral, le sexisme et la violence** constatée en entreprise

| Pays | Nb jours de congés pour le père | Nb jours de congés pour la mère |
|---------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Suède | 480 | 480 |
| Autriche | 365 | 112 |
| Norvège | 112 | 315 |
| Espagne | 112 | 112 |
| Slovénie | 90 | 105 |
| Islande | 90 | 90 |
| Finlande | 54 | 105 |
| Lituanie | 30 | 126 |
| France | 14 | 112 |



Notre revendication d'augmentation du nombre de jours de congés paternité n'a pas été retenue

La CFE-CGC poursuivra cette négociation sur le plan National !



NEWS ! CET Seniors, reconduction du dispositif d'abondement pour un an

La CFE-CGC a pesé de tout son poids dans cette négociation.

Pour +
d'infos
Connectez-
vous
sur notre
appli !

Section locale de Villaroche
w.cfe-cgc@orange.fr
Tel 43-7996

N'hésitez pas à venir nous
rencontrer au local syndical
au bâtiment 43



CONTACTS

POUR VOUS
AVEC VOUS
PARTOUT

