

L'ÉCHO DES NÉGOS...

C2 - Restricted



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'égale 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 :

un gage de justice sociale et de une obligation légale 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. Pouvezvous tolérer que votre compagne, vos filles aient un salaire moins important que celui des hommes?





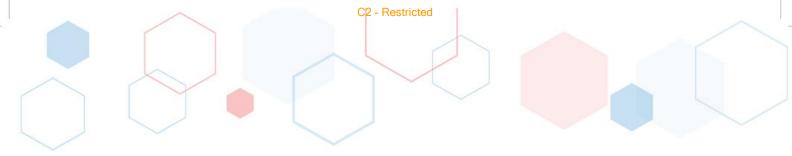
Chez Ikea France, le congé paternité a été porté à 5 semaines, pourquoi pas chez SAFRAN?











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 Connectezvous 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









Soyez écoresponsable, merci de ne pas jeter sur la voie publique