

Juillet 2020

AGIR POUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Après une décennie marquée par la montée des risques psychosociaux, organisations patronales et certains syndicats ont signé le 19 juin 2013 l'accord «Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ». Cet accord a été conclu après 9 mois d'âpres négociations.

Cet Accord national interprofessionnel (ANI) était passé relativement inaperçu à l'époque. Il a pourtant vocation à influencer la vie des entreprises et bien sûr celle des salariés.

Dès 2002, lors de son congrès de Nantes, la CFDT avait fait de la qualité de vie au travail des salariés dans les entreprises un de ses axes de réflexion et d'action. Elle mettait en avant la nécessité d'agir pour réconcilier productivité et meilleure qualité de vie au travail, ce qui passe nécessairement par la sécurité, la reconnaissance, des modes de management respectueux des salariés et de leur diversité, la conciliation des temps de vie professionnels et personnels.

Les signataires de l'ANI considèrent nécessaire de se mobiliser pour que les femmes comme les hommes puissent exercer leurs compétences, mener une vie professionnelle épanouissante et compatible avec l'exercice de la parentalité. Ils veulent aboutir à des solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Notre accord 136 arrivant à échéance, une nouvelle négociation est donc en cours. 3 groupes de travail vont se réunir :

Thème 1 : Egalité pro F/H en juillet

Thème 2 : QVT en août

Thème 3 : Télétravail en septembre

Plus simple, plus sûr, recevez nos communications par courriel en indiquant votre adresse personnelle à laquelle vous souhaitez les recevoir à : simonecfdt@gmail.com

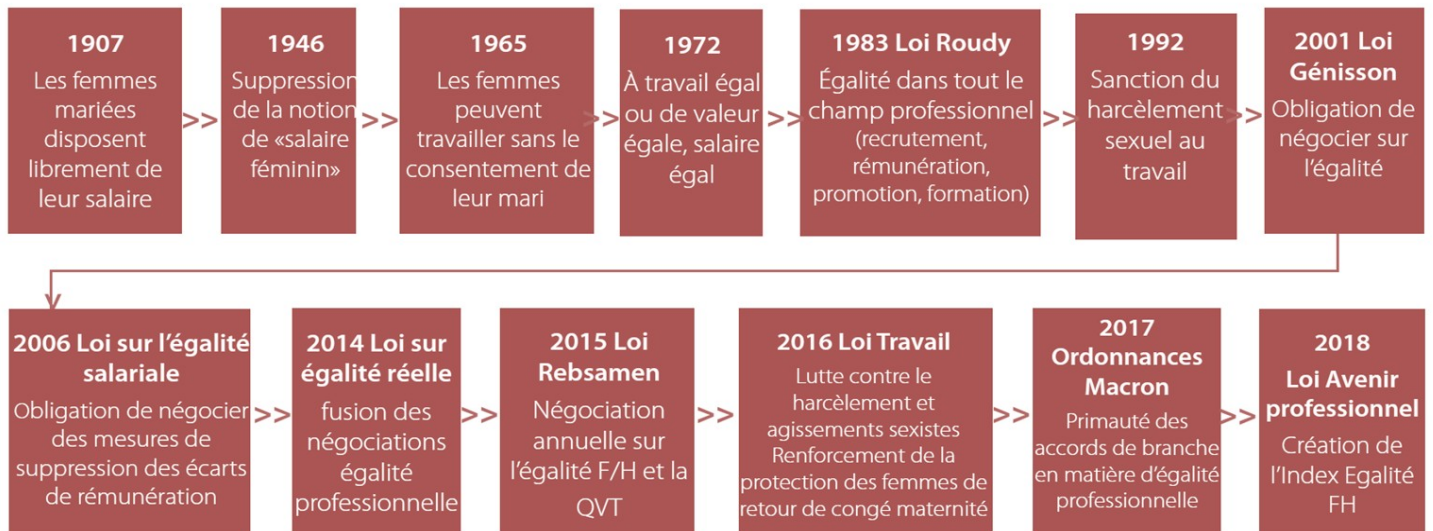
Pour plus d'infos, Ayez le réflexe CFDT.

THEME 1 : Egalité professionnelle Femme/Homme



Les propositions que fera la CFDT

RAPPEL HISTORIQUE



PREAMBULE

L'égalité professionnelle concerne l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment : l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle et la rémunération (égalité salariale).

Pour la CFDT, l'égalité professionnelle doit être la préoccupation de chacune et de chacun, que nous soyons femme ou homme. Quand nous agissons sur l'égalité professionnelle, nous le faisons pour les femmes ET pour les hommes.

Contrairement à bien d'autres domaines, le législateur a agi drastiquement en termes de mixité envers les instances représentatives du personnel. En effet, depuis 2017, les candidatures aux élections professionnelles doivent assurer une représentation proportionnelle des femmes et des hommes à leur présence dans l'électorat. De plus, les listes doivent être composées alternativement d'un-e candidat-e de chaque sexe.

Répondre à la loi n'est pas une fin en soi. C'est pourquoi, la CFDT pense que l'égalité professionnelle ne doit pas permettre la mise en place d'actions qui n'auraient que pour seul objectif d'éviter les éventuelles sanctions sans avoir un réel impact sur les inégalités.

PROPOSITIONS CFDT

Domaine	Objectif	Actions	Indicateurs
Rémunération	Résorber les écarts salariaux en réajustant la politique de rémunération Entree à minima dans les critères de l'index	Allouer une enveloppe de rattrapage hors NAO	Montant de l'enveloppe Salaire moyen des salaires de même classe et de même tranche d'age
Rémunération	Assurer l'égalité salariale au retour de congé parental / maternité...	Assurer le versement des augmentations générales et primes contractuelles lors du retour de congé familial	Salaire moyen des salariés revenant de congé familial par rapport au salaire moyen de la même catégorie
Embauche	Accroître les candidatures du sexe sous-représenté sur les emplois peu mixtes	1- Diversifier les modes de diffusion des offres d'emploi 2- Investir dans des campus pour former les futur-e-s salarié-e-s	1- Nombre de média de diffusion 1- Nombre de candidatures reçues par sexe
Embauche	Assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection	Construire collégalement des outils de sélection (grilles d'entretien, tests...) Guide du recrutement	Personnes des 2 sexes impliquées dans l'élaboration des outils Tester les outils auprès de salarié-e-s des 2 sexes % de femmes et d'hommes dans les candidats
Formation	Rééquilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation	Rendre prioritaire l'accès à la formation des salarié-e-s en bénéficiant le moins	% de femmes et d'hommes participant aux formations et aux formations qualifiantes
Formation	Promouvoir l'accès des femmes aux métiers techniques et aux fonctions d'encadrement Promouvoir l'accès des hommes à des métiers féminisés	Identifier avec l'OPCO des actions de formations adaptées aux métiers visés et informer les salarié-e-s concerné-e-s Mettre en place des périodes de professionnalisation	% de femmes dans une formation de management ou qualifiante pour un métier technique % d'hommes dans les formations qualifiantes pour les métiers féminisés

Domaine	Objectif	Actions	Indicateurs
Formation	Former à l'égalité et à la lutte contre les discriminations	Existence d'une formation en interne pour l'ensemble des encadrants et dirigeants	Nombre ou % de dirigeants, cadres, encadrants formés
Qualification	Renforcer la qualification dans les métiers non mixtes	Favoriser le départ en formation qualifiante et/ou l'accès à la VAE	Nombre de salarié-e-s des deux sexes ayant obtenu une qualification supérieure
Promotion	Encourager l'accès égal aux opportunités de promotion	Mener des entretiens en vue d'étudier les parcours par sexe Etudier les parcours pour les emplois non-mixtes et réputés peu évolutifs	Bilans et pistes de parcours étudiés Nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu une promotion
Classification	Vérifier l'application non discriminatoire des critères de classification	Revoir l'évaluation des emplois féminins qui seraient dévalorisés Peser les postes dont la charge de travail a été accrue	Nombre de postes réévalués
Classification	Évaluer l'existence de représentation F/H dans l'encadrement	Si déséquilibre, promouvoir la promotion ou le recrutement du sexe sous représenté aux postes d'encadrants	Suivre l'évolution de la proportion F/H dans l'encadrement
Conditions de travail	Faciliter l'accès des postes de travail aux salarié-e-s des deux sexes Faciliter l'aménagement d'horaire notamment pour les seniors	Mener des études ergonomiques des postes non mixtes Développer l'aménagement d'horaire	Nombre de postes vétéudiés Nombre de postes aménagés Repartition F/H à ces postes Nombre de salaires temps partiel choisi ou subi
Articulation vie pro/vie perso	Encourager l'accès équilibré des salari-e-s femmes et hommes aux mesures favorisant la parentalité	Améliorer la rémunération et la couverture sociale pendant les congés familiaux	Nombre de salariés bénéficiaires par sexe
Handicap	Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en incapacité / avec restriction ou situation de handicap	Mise en place d'un véritable processus sur le sujet	Nombre de salariés concernés avec aménagement de poste maintenus dans l'emploi, bénéficiant de formation...