

PRATIQUES D'EGALITE PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

De quoi s'agit-il ?

Partout en Europe, la conciliation de la vie professionnelle et personnelle est devenue une question primordiale, pour les hommes comme pour les femmes. Mieux équilibrer les temps de vie, c'est permettre aux hommes et aux femmes de mieux vivre et mieux travailler. C'est aussi agir très concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle. Un tel équilibre ne peut être réalisé que lorsqu'il est accepté, et respecté, comme étant un droit qui apporte des avantages aux salariés, aux entreprises et à la société dans son ensemble.

En France, chaque année l'employeur doit engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs, à partir des éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L. 2323-57 du Code du travail. Cette négociation collective sur l'égalité professionnelle et salariale porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi, en particulier celles des salariés à temps partiel, et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Ce n'est pas une démarche volontaire comme pourrait le prétendre certains mais une obligation de l'employeur.

Cette démarche d'égalité professionnelle en entreprise nécessite l'implication des partenaires sociaux dans sa mise en œuvre. À ce titre **vos représentants syndicaux FO** assistés **d'adhérentes FO** ont préparé les **points attendus par l'accord** « Egalité professionnelle » et **participé** aux réunions avec la Direction pour **vous représenter**.

Pour FO l'égalité professionnelle c'est :

- ✚ **Garantir et améliorer** les droits sociaux de tout salarié (Femme ou Homme) **bénéficiant** d'un congé familial et **compenser leur perte de rémunération**.
- ✚ **Allonger les périodes légales** des congés familiaux.
- ✚ **Améliorer la couverture sociale** des personnes en congé parental.
- ✚ **Assurer** le maintien de salaire pour les périodes de congé maternité ou paternité.
- ✚ Donner la possibilité aux salariés **d'utiliser le compte épargne temps (CET)** pour les différents congés familiaux (congé parental, congé pour soutien familial...)

- ✚ **Améliorer les droits à retraite** pour les périodes de congé parental ou les salariés à temps partiel. Nous proposons que ces salariés puissent cotiser pour les régimes de retraite sur une assiette reconstituée temps complet (répartition des charges à l'identique à celle de la partie travaillée).
- ✚ **Assurer** une équité au titre **des augmentations individuelles** et **des évolutions de carrière** pour les personnes en congé de maternité.
- ✚ **Maintenir** et **mettre** à niveau de la rémunération d'une salariée au retour du congé maternité (code du travail L1225-26).

Favoriser une gestion de carrière adaptée à la conciliation des temps de vie.

- ✚ Baliser les étapes-clés **du départ et du retour de congé de maternité** ou **parental**.
- ✚ Permettre aux salariés de **concilier travail** et **les différents aléas de la vie privée** (prise en charge des descendants, ascendants, enfants handicapés, etc. ...).

Veiller à l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes par l'analyse du **Rapport de Situation Comparée**, document qui doit être porté à la connaissance de chaque salarié.

Dans ce cadre, **FO** demande **la mise en place d'une commission de suivi** au sein du Comité d'Entreprise : **la Commission Egalité Professionnelle** (code L2325-34).

Constitution de la Commission Egalité Professionnelle

- ✚ 3 membres par organisations signataires dont des représentants de deux sexes avec au minimum deux élus CE par organisation.

Missions de la Commission Egalité professionnelle

- ✚ **Veiller** au respect de la loi en termes **d'égalité salariale** (code L2242-6, L2242-7, L2242-5).
- ✚ **Veiller** à une plus grande **mixité des emplois**.
- ✚ **Veiller** à l'égalité pour l'accès **à la formation professionnelle, à la promotion** et **à l'évolution professionnelle**.
- ✚ **Veiller** à une amélioration de **l'organisation du travail** et **du temps de travail** permettant aux salariés femmes et hommes **d'articuler vie professionnelle** et **vie privée**.
- ✚ **Suivi** des actions de fonds prévues par l'accord (code L2325-57 et L2323-6)
- ✚ **Examiner** et **analyser** bi-annuellement les actions de fond de **l'accord** et les **indicateurs** présentés dans **le Rapport de Situation Comparée (RSC)**.

Les négociations, la contractualisation, la défense des salariés ne sont possibles que par **le soutien de vos demandes au travers de l'action de vos représentants syndicaux**.

REJOIGNEZ-NOUS et FAITES VOUS ENTENDRE