
EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

FORCE OUVRIERE obtient de nouveaux droits

Nous sommes arrivés à la fin de la négociation de l'accord destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société. La dernière mouture de l'accord, que nous avons reçu, a été proposée à l'avis de l'ensemble de nos adhérents, et ceux-ci **ont décidé à une très large majorité de nous demander de signer le texte.**

Ce document reprend une bonne partie des demandes portées par les délégués syndicaux **FORCE OUVRIERE** lors des séances de négociation :

- Egalité des rémunérations à l'embauche et au cours de la carrière ;
- Crédit de congés rémunérés pour enfant malade ;
- Maintien du lien social pendant la suspension du contrat de travail de plus de quatre mois, avec mise à disposition d'une autorisation d'accès au portail extranet de la société ;
- Entretiens professionnels préalables au retour et à l'issue du congé longue durée ;
- Temps partiel choisi et calendrier inversé ;
- Repos pendant la période de grossesse ;
- Congé de rentrée scolaire.

Cet accord est toutefois particulier, car il apporte par la négociation **plusieurs nouveaux droits**. Nous reproduisons ci-dessous les nouveaux textes :

2.2.2. Formation et contraintes familiales

Afin d'inciter les salariés ayant des charges de famille à réaliser des formations, la société s'engage à privilégier l'organisation de formations en e-learning chaque fois que possible.

- 5% d'augmentation des formations en e-learning.

Pour **FORCE OUVRIERE**, la formation en ligne va permettre de créer de nouveaux droits avec des dispositifs innovants. Ce sont surtout les habitudes d'apprentissage qui par la disponibilité du dispositif vont permettre aux femmes et aux hommes de la société d'acquérir, dans le cadre du volontariat, de nouvelles compétences, en tenant compte (c'est là le but) des contraintes

4.2.2. Prise en compte et protection du salarié durant une PMA, un congé maternité et un congé d'adoption.

- Concernant l'assistance médicale à la procréation, conformément aux dispositions légales entrant en vigueur en 2016, la société s'engage à accorder au salarié une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le ou la salarié(e) conjoint de la personne bénéficiant d'une AMP ou la personne salariée liée à elle par un pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

PMA : Procréation Médicale Assistée AMP : Assistance Médicale à la Procréation

Les représentants **FORCE OUVRIERE** sont intervenus et ont plus particulièrement insisté sur ce point, en effet après que certaines d'entre vous nous aient informé de cette problématique et des difficultés rencontrées, il nous a paru comme une évidence de traiter de ce sujet.

Nous avons été entendus par la Direction et c'est donc un droit nouveau que nous rajoutons à l'édifice contractuel que nous avons bâti. (Bien que nous ne souhaitons que personnes ne l'utilise).

4.2.1. Procédure d'expérimentation du télétravail

Consciente de l'évolution des outils de travail et du recours de plus en plus fréquent aux Technologies de l'information et de la communication, la société Latécoère s'engage dans un processus d'expérimentation du télétravail. Ce processus d'expérimentation sera d'une durée de 12 mois avec plusieurs bilans d'étapes à l'issue de laquelle la direction se réserve la possibilité de renoncer à ce mode de travail ou, si cela est concluant, à éventuellement prévoir la négociation d'un accord collectif sur le sujet.

Dans cette logique, la société ouvre la possibilité aux salariés se trouvant dans le cadre des conditions légales relatives au télétravail de solliciter son employeur pour télétravailler. Si les deux parties sont d'accord, un avenant au contrat devra être signé et cet avenant sera soumis aux dispositions du code du travail sur le télétravail. Une période d'adaptation sera prévue durant laquelle chacune des parties est libre de renoncer à cette organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini.

Sans préjudice d'un éventuel non respect de l'égalité de traitement, la société Latécoère rappelle qu'elle se réserve la possibilité de refuser la mise en place de cette organisation pour les motifs suivants :

- condition d'éligibilité non remplie;
- impossibilité technique (logement non adapté au télétravail) ;
- coûts techniques et informatiques liés au transfert du poste de travail ;
- impératifs de sécurité et de confidentialité des informations;
- risque de désorganisation au sein de l'équipe ;
- autonomie insuffisante du salarié.

Préalablement à l'introduction de l'expérimentation du télétravail, une consultation du CE et du CHSCT sera réalisée.

Encore une avancée notable, pour **FORCE OUVRIERE** chaque salarié qui pourra bénéficier de cette expérimentation constatera :

- Une réduction de ses transports, des horaires de temps de travail plus souples ;
- Un accroissement en autonomie et en responsabilité ;
- La limitation des nuisances sonores, notamment s'il travaillait en open space ;
- Une meilleure conciliation vie personnelle / vie professionnelle.

Considérations :

*Pour Force Ouvrière, le texte, qui vient d'être signé, **est novateur à plus d'un titre**, le rôle de l'encadrement est reconnu dans la lutte contre le sexisme et les stéréotypes. Enfin de **nouveaux droits ont émergé de la négociation** pour l'égalité professionnelle, sur les sujets de la parentalité et de la maternité.*