

Accord Égalité professionnelle 2015 : l'heure du bilan

La CFDT signe l'accord Égalité professionnelle 2015 !

La CFDT a fait de nombreuses propositions à la Direction lors des négociations qui se sont déroulées entre avril et juin 2015 ; un grand nombre d'entre elles ayant été retenues, la CFDT a décidé de signer cet accord.

Le contenu du précédent accord 2009-2011 a été complètement refondé. On y trouve désormais une articulation commune à chaque chapitre qui permet d'exposer un diagnostic : **constats réels, objectif(s) réaliste(s) à atteindre pendant la durée de l'accord, indicateurs chiffrés et pertinents qui permettront aux élus de suivre la réalisation** des mesures pour lesquelles la Direction s'est engagée.

ACCEPTÉ

Et si, au BRGM, on changeait de point de vue et que les femmes et les hommes soient, ensemble, sujets et acteurs de l'égalité professionnelle ?



Hommes et femmes égaux devant les stéréotypes de genre

L'objectif de la CFDT est de rassembler femmes et hommes autour d'une nouvelle façon de vivre ensemble en se détachant de la lutte des genres. L'apport majeur de ce nouvel accord réside dans l'expression d'une **reconnaissance par la Direction de l'existence de comportements sexistes au travail et de propositions pour avancer concrètement sur le sujet.**

ACCEPTÉ

Chapitre « Recrutements »

Le déséquilibre de la mixité en fonction des métiers est reconnu par la Direction. Et pour la 1^{ère} fois il est écrit que **«L'entreprise s'engage à ce que la rémunération et la classification appliquée aux nouveaux salariés soient identiques pour les hommes et pour les femmes, à qualification, compétences et responsabilités égales.»**

ACCEPTÉ

Chapitre « Rémunération »



La Direction reconnaît que les écarts de rémunération subsistent entre les hommes et les femmes. Ainsi, elle ne conteste pas les chiffres avancés par la CFDT tels que 60% des femmes IC se trouvent dans un niveau de rémunérations pour lesquels les hommes sont mieux payés. Désormais, **chaque année, il y aura des mesures d'ajustement individuel en faveur des femmes vers le salaire médian des hommes, et ce pour un même emploi et une même tranche d'ancienneté.**

ACCEPTÉ

Chapitre « Carrière professionnelle »

L'inégalité entre les femmes et les hommes en termes de promotion professionnelle est enfin reconnue.

La CFDT a obtenu la reformulation de paragraphes de l'accord, afin qu'il s'affranchisse des stéréotypes culturels relatifs à l'image de la femme et **parle de parentalité**. L'objectif pour la CFDT est de parvenir à des avancées notables pour l'ensemble des salariés - femmes et hommes - en prenant mieux en compte **les évolutions des charges familiales et leurs impacts sur la carrière**. Tous les dispositifs **d'aménagement du temps de travail** et d'organisation du travail depuis les **congés parentaux**, le **temps partiel**, jusqu'au **télétravail** doivent être accessibles à tous les salariés sans impact sur leur carrière professionnelle.

ACCEPTÉ

Chapitre « Articulation vie personnelle/vie professionnelle »

- Pour la première fois depuis 10 ans, la Direction a refusé de fournir aux représentants du personnel le tableau permettant de suivre les rémunérations détaillées.
- Les propositions faites par la CFDT en faveur de l'articulation vie privée/vie professionnelle n'ont pas été retenues. Il s'agissait d'aménager la pause déjeuner du mercredi en lien avec le rythme scolaire pour faciliter la prise en charge des enfants (passage à 1 h), de la modulation du temps de travail journalier ou de la possibilité d'un temps partiel à la journée (6h/jour par exemple). Plus globalement, la plupart des propositions se heurtent à l'horaire collectif inscrit dans le règlement général.
- Pour les propositions de dons de RTT entre collègues, la Direction ne dit pas non ... mais elle reporte à des négociations ultérieures.

REFUSÉ

Retrouvez-nous sur :

<http://ues.brgm.fr/syndicats/cfdt>

Il y a de la vitamine dans l'orange !
Goutez-y !

