

Négociations Accord Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes GRDF 2021 Revendications CGT

LES VIOLENCES	LA PREVENTION ET L'ACTION CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES
<p>Accompagner les victimes de violences (dans l'entreprise ou hors entreprise, violences conjugales ou intrafamiliales) et, après avis du médecin du travail ou de l'assistant.e social.e leur ouvrir un droit prioritaire à une formation pour un changement de poste, une mutation ou un changement de poste au sein de la branche des IEG, une réduction et/ou un aménagement du temps de travail et/ou du poste de travail</p> <p>Proposer le versement d'une avance sur salaire égale à un mois de salaire à ces mêmes salarié.e.s victimes et permettre l'échelonnement du remboursement en plusieurs mensualités.</p> <p>Autoriser les absences rémunérées des salariés victimes pour trouver des solutions à leur situation (RDV avocat par exemple, ...) sans devoir les justifier par des détails personnels.</p> <p>Installer les salarié.e.s victimes de violences conjugales ou intrafamiliales dans un logement d'urgence ou un logement du parc aux frais de l'entreprise pour une durée minimale d'un mois après avis du médecin du travail ou de l'assistant.e social.e.</p> <p>Prendre en charge un suivi psychologique des salariés victimes ou témoins par des professionnel.le.s formé.e.s aux violences.</p> <p>Dispenser une formation annuelle obligatoire d'une journée sur les violences prise en charge par l'entreprise aux membres CSE, aux salariés des RH, à la communauté managériale et à tous les salariés qui participent aux phases de recrutement (en plus des journées de formations obligatoires existantes). Les prestataires pour dispenser ces formations seront choisis conjointement par GRDF et les OS.</p>	<p>Inscrire fortement GRDF dans la lutte contre les comportements sexistes dans l'entreprise en mettant aussi tout en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.</p> <p>Sur la durée de l'accord, rendre obligatoires deux formations à la lutte contre le sexisme et contre les stéréotypes sexués pour les managers et responsables des ressources humaines et deux actions de sensibilisation pour l'ensemble des salariés.</p> <p>Organiser chaque année plusieurs temps forts dans l'entreprise sur l'égalité professionnelle et sur les avancées en matière de lutte contre le sexisme.</p> <p>Instaurer un tableau de suivi des données quantitatives (objectifs face aux indicateurs, prévision d'actions, suivi budget, ...) et qualitatives (nombre actions réalisées, comment, quelles populations, lieu, etc...).</p> <p>Communiquer les dispositions de l'accord dès sa signature à l'ensemble du personnel par biais de médias internes et d'affichages sur les lieux de travail, mais de manière plus précise auprès des acteurs les plus directement impliqués dans les processus de recrutement et d'évolution professionnelle .</p> <p>Réunir deux fois par an des comités de suivi de l'accord Ega-pro au national et en région.</p> <p>Doter les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes d'heures et de déplacements illimités lorsqu'ils doivent accompagner ou rencontrer une victime.</p> <p>Créer un indicateur sur le nombre de personnes qui se sont déclarées victimes ou témoins de harcèlement sexuel ou de violences sexistes. (A présenter en comités de suivi et CSE-C)</p> <p>Instaurer une procédure type en cas de violences en concertation avec la CSCCT-C et les référents Harcèlement et Discriminations des CSE.</p>

LES CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI

Recruter en priorité des femmes en sortie de contrat d'alternance dans les métiers techniques sous réserve que le diplôme soit obtenu et que le niveau de compétences soit égal à celui des autres candidats (principe instauré dans l'accord GRT Gaz du 18/02/2021).

Notifier aux candidats leurs droits lors de chaque entretien d'embauche pour un emploi, un stage ou un contrat d'apprentissage et rappeler les questions qui ne doivent pas être posées lors de l'entretien et les coordonnées des instances de recours en cas de non-respect (élus du CSE, Défenseur des droits...).

Mettre à disposition des représentant.e.s du personnel et de l'inspection du travail un registre des candidatures pour s'assurer que les recrutements n'ont pas été réalisés avec des biais discriminants (y faire figurer les CV, les entretiens et les recrutements effectués, en précisant le sexe, nom, prénom, lieu de résidence, date et lieu de naissance des candidat.e.s).

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Appliquer partout le Code du Travail s'agissant des femmes enceintes ou allaitantes qui doivent pouvoir avoir accès à une salle de repos et à une position allongée durant la pause (Article R4152-2 du Code du Travail).

Intégrer les emplois à prédominance féminine dans l'analyse des conditions de travail et construire des indicateurs chiffrés.

Prendre des mesures correctrices (avec budget spécialement dédié à l'égalité professionnelle) pour l'amélioration des conditions de travail de tous et toutes.

Formaliser, en plus de la notification des droits des femmes enceintes, dans une sorte de "contrat" ce qui est réalisable pendant la grossesse (immersions, missions, profiter de la période de grossesse pour développer autre chose).

Aménager la reprise de travail après un congé long (maternité ou parental) et alléger la charge de travail le temps nécessaire à la réadaptation au poste de travail (au minimum une semaine).

LA MIXITE DES EMPLOIS

Fixer l'objectif qu'un salarié sur trois sera une femme à l'issue de l'accord.

Augmenter la proportion de femmes dans les filières techniques

Augmenter la part de femmes cadres dirigeantes avec objectif chiffré.

Fixer un objectif chiffré de féminisation des effectifs de cadres et du management via les nouveaux recrutements, notamment en interne pour faire sauter les plafonds de verre.

Intégrer un critère lié à la mixité des métiers et des unités dans la Prime Mobilités que la Direction veut mettre en place (7,5 % du montant total de la prime, soit 8.000 euros à prendre sur la part managériale).

Utiliser l'écriture inclusive sur les intitulés de métiers en adaptant chaque parution et contenus de postes.

Instaurer un objectif chiffré de recrutement (supérieur à la sortie du système éducatif) du sexe sous-représenté dans les métiers. À qualifications égales, l'employeur favorisera le recrutement de personnes du sexe sous représenté dans les métiers où la mixité est déséquilibrée.

Constituer des équipes de recrutement mixtes et les **former** obligatoirement à la non-discrimination (ainsi que chez les prestataires externes de recrutement).

Diversifier les viviers et les canaux de recrutement dès le niveau 5^{ème} en collège (stages d'observation) et **élargir** la gamme des diplômes requis pour toutes les catégories professionnelles afin de favoriser les candidatures du sexe sous-représenté.

Envoyer systématiquement aux services publics de l'emploi (Pôle emploi, missions locales...) les fiches de poste après une diffusion sur la bourse de l'emploi.

Instaurer chaque année une action prioritaire à minima sur 4 grands emplois-repères à prédominance féminine et à prédominance masculine.

Favoriser les immersions longues pour faciliter les reconversions.

LA SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Inscrire dans l'accord les éléments de lois suivants : "salaire égal pour un travail de valeur égale", "sexisme ordinaire", "discrimination indirecte".

Garantir le maintien total de la rémunération à toutes les salariées en inaptitude ou arrêt maladie du fait de la grossesse ou de la maternité.

Intégrer la Méthode "Nuage de points" comme outil d'identification des différences de traitement entre femmes et hommes dans les déroulés de carrières et **rattraper** les écarts détectés.

Renforcer les passerelles entre métiers et filières pour lutter contre la ségrégation professionnelle et les parois de verre.

Favoriser l'accès des femmes à des emplois en « cœur de métier » afin de faciliter leurs promotions et leurs parcours professionnels.

Garantir l'égal accès aux promotions aux personnes à temps partiel et/ou de retour de congés familiaux.

Réaliser une expertise par un cabinet extérieur choisi avec les OS dans les 12 mois suivants la signature de l'accord afin d'identifier les problématiques et de supprimer tout biais discriminant.

Réserver une enveloppe pour rattraper les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et la distinguer de l'enveloppe globale consacrée aux augmentations individuelles et/ou collectives.

Instaurer un suivi précis et spécifique de cette enveloppe.

Supprimer les écarts sur les taux de rémunérations complémentaires entre les collègues exécution (21.2 %) et maîtrise (10.5 %) et **fixer** des objectifs annuels de 7 % de réduction pour l'exécution (par l'intégration de plus de femmes dans l'astreinte par exemple) et de 3.5 % en maîtrise (accès postes RE, ME par exemple).

LES CLASSIFICATIONS

Revaloriser les métiers à prédominance féminine notamment via les négociations de branche sur les classifications mais aussi dans l'entreprise au niveau des postes et des qualifications.

LA PROMOTION ET LE DEROULEMENT DES CARRIERES

Elargir le principe de « neutralisation » du congé maternité sur les rémunérations à tous les arrêts maladie liés à la grossesse et à la maternité.

Encourager le congé paternité avec un objectif chiffré de 100% de la prise du congé en totalité, sans impact sur les évolutions de carrière et sur les promotions.

L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITES PROFESSIONNELLES ET VIE PERSONNELLE

Maintenir pour les parents d'enfants de moins de trois ans ou d'enfants handicapés qui passeraient à 80% de leur temps de travail, une rémunération sur les critères du temps plein.

Favoriser la réduction collective du temps de travail à 32 heures dans le futur ATT.

Lutter contre le "culte du présentéisme" et imposer des horaires de réunion après 9 h et avant 17 h.

LES SALARIE.S A TEMPS PARTIEL

Elargir la prise en charge par l'employeur de 100 % des cotisations vieillesse au-delà des 7 ans pour les salarié.e.s à temps partiel (article L 241-3-1 du code de la sécurité sociale).

Adapter la charge de travail des agents à temps partiel à leur temps de travail.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Mettre en place une prise en charge par l'employeur de tout moyen qui favorise le départ en formation des agents qui ont des obligations familiales.

Privilégier les formations en proximité.

Instaurer un quota de formations qui permettent un accès équitable des femmes et des hommes à chacun des collèges et une progressive mixité des emplois.

Évaluer et **réduire** les écarts entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Evaluer et **réduire** les écarts d'accès à la formation des salariés en retour de congé maternité ou de congé d'adoption (par rapport au reste de la population).

Développer des passerelles entre métiers techniques et métiers tertiaires pour favoriser la mixité des emplois et dispenser des formations au sexe sous-représenté avec des reconnaissances salariales.