

Accord égalité Femmes/Hommes 2017

Les propositions de la CGT

Le 18 mai s'ouvre la négociation du nouvel Accord Egalité F/H de France Télévisions.

Réunie en janvier dernier, la commission Egalité F/H du

CCE de FTV a émis des recommandations et des précisions en vue de cette négociation.

La CGT souscrit complètement à ces propositions, et les

a intégrées à ses propres revendications.

Voici ce que la CGT défendra tout au long de la négociation de ce nouvel accord :

Recrutement

À compétences égales, favoriser le sexe sous-représenté. « Action positive » (cf. Accord Aéroport de Paris).

Clarifier le calcul de l'ancienneté et remettre une proposition salariale lisible avant le recrutement.

Formation

Prise en charge des frais additionnels de garde.

Pour les familles monoparentales : dans le cas d'une formation nécessitant le découcher du salarié : prise en charge des frais de garde de nuit. (Accord La Poste 2015).

Formation spécifique après un congé maternité ou adoption (Accord Air France 2015-2017).

Parité des jurys de reconversions ou de compétences complémentaires.

Sécurité et conditions de travail

Evaluation sexuée des risques dans le Document Unique pour les risques spécifiques. Exemple : risques pour les femmes enceintes (Awiwest, micros HF de plateaux...).

Intégrer la lutte contre le sexisme dans le plan de prévention du Document Unique.

Déroulement de carrière

Elaboration d'une méthode permettant la mesure des écarts constatés dans le déroulement de carrière.

Fournir des tableaux anonymes complets des salaires aux Comités locaux lors de l'examen annuel.

Favoriser les femmes à devenir Formatrices Occasionnelles dans les secteurs délaissés comme les documentalistes, les scriptes ou les administratives.

Réactivation du « Vivier PTA » avec un véritable dispositif d'accompagnement.

Mettre en place une Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences spécifique pour les administratives.

S'appuyer sur l'expertise des plus anciens, en les associant, pour accompagner les mutations des pratiques professionnelles.

Promotions, augmentations individuelles

Etat des lieux des temps de passage entre les différents niveaux. Indicateurs supplémentaires :

- Âge, ancienneté moyenne, par famille professionnelle, des salariés H/F lors de leur première promotion/augmentation, lors de leur dernière promotion/augmentation individuelle.
- Promotions/augmentation : durée moyenne entre deux mesures.
- Promotion après absence (maternité, Congés Parental, ou longue maladie...) : durée moyenne écoulée entre le retour sur le poste et la promotion/augmentation individuelle suivante.
- Nbre de F/H PTA dont la dernière promotion/augmentation individuelle s'est faite par automatisme.
- Pourcentage de la mesure accordée.

Etat des lieux des disparités avec la méthode François Clerc : comparaison du salarié avec un panel composé de salariés entrés dans l'entreprise la même année et avec une situation de départ en tout point comparable.

BDES

Base de données économiques et sociales

Intégrer le nouvel indicateur « Durée moyenne entre deux promotions ou augmentations individuelles ».

Application de l'article 2323-8 du Code du travail, « la BDES analyse les écarts de salaires et le déroulement des carrières en fonction de l'âge, la qualification, et l'ancienneté ».

Parentalité

«Être parent à FTV»

Edition d'un livret « Être parent à FTV », reprenant tous les droits liés à la parentalité et remis à l'arrivée du premier enfant et à l'occasion de l'amélioration de ces droits.

Augmentation salariale

Augmentation après un congé maternité/adoption (Disposition issue de la Loi de 2006) : état des lieux, nombre H/F, montant de l'augmentation accordée. Cet état des lieux permettra d'améliorer les dispositions en vigueur.

Congé maternité

Allongement du congé maternité de 4 semaines, même sans allaitement (passage de 16 à 20 semaines).

Congé paternité

Allongement du congé paternité de 12 (+3) à 15 (+3) jours. Rendre le congé paternité obligatoire, devant être pris dans les 12 mois qui suivent l'arrivée de l'enfant au foyer.

Procréation médicalement assistée

PMA : compte-tenu des contraintes et des dates de traitement ou d'hospitalisation pour la procréation médicalement assistée (dont les fécondations in-vitro), ouverture du « capital temps maternité » (8 jours) aux salarié(e)s qui recourent à la PMA. Sur présentation d'un certificat et en lien avec la médecine du travail (inspiré de l'accord Air France).

Absences vie scolaire

Autorisation d'absence rémunérée pour participer aux Conseils de classes ou Conseils d'Administration des écoles/collèges/lycées à hauteur de 3h par trimestre.

Crèches inter-entreprises

Relance du dossier crèches inter-entreprises dans les régions, pour bénéficier du crédit impôt famille prévu pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés.

Homoparentalité

Accorder les congés adoption pour les parents d'enfants nés par GPA dans un pays étranger.
Simplifier l'obtention du supplément familial pour les familles homoparentales.

Salariés non permanents

Reconnaître l'ancienneté lié au congé maternité ou adoption des non permanents à leur embauche en CDI.

Accorder les primes de naissance, mariage ou PACS pour les non permanents sous condition d'ancienneté l'année précédent l'événement.

Communication

Sensibilisation régulière sur l'accord et les avancées qu'il contient.
Renforcement du rôle du « correspondant Egalité ».

Communication des interventions du CSA (lettres simples, mises en garde ou mise en demeure) et sanctions prononcées.

Sanctionner les propos sexistes des commentateurs sportifs ou de sujets JT et le faire savoir.

Violences sexistes

La loi Rebsamen introduit la notion « d'agissement sexiste » dans le Code du Travail (Art 1142-1). Application à FTV :

Ajouts au Règlement Intérieur :

- Identification de la responsabilité de l'employeur. Clarification du champs d'application : personnel permanent, non permanent, consultants sportifs, etc ;
- Intégration des « violences sexistes », avec échelle de sanction (Accord La Poste 2015) ;
- Mise en place d'une procédure de signalement, y compris pour « propos, interpellations et blagues sexistes » (Rapport du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle mars 2015 - Recommandation N°20).

Intégrer la notion du sexisme dans les enquêtes et baromètres sociaux.

Mise en place d'un Registre sur le modèle des accidents bénins.

Ajout d'un indicateur dans la BDES.

Construction d'un programme d'actions concrètes contre le sexisme, en impliquant les CHSCT.

Formations spécifiques des managers et représentants des IRP sur le thème.

Violences familiales

Affichage du numéro d'urgence 3919 sur le lieu de travail.

Sur avis de l'assistante sociale, possibilité d'un hébergement d'urgence dans le cadre du service logement de FTV (Accord La Poste).

La place des femmes sur nos antennes

Développer la présence d'expertes sur les JT.

Mieux couvrir les sports féminins, totalement absents de certaines antennes.

Favoriser l'accès à la production audiovisuelle des réalisatrices (Préconisation du CSA mars 2017) et auteures.

Mettre en place des programmes jeunesse de lutte contre les stéréotypes.

La place des femmes dans les IRP

Remplacer les femmes administratives dans l'exercice de leurs mandats électifs ou syndicaux.

Mieux planifier les instances.

Développer les formations du type « prendre la parole en réunion » ou « rédiger un compte-rendu ».

Etablir un bilan de progression de carrière des élus après deux mandats, pour corriger les disparités constatées.

A la fin de chaque mandat : mettre en place un système d'augmentation individuelle au moins égale à la moyenne des augmentations obtenues dans sa catégorie.

Paris, le 10 mai 2017