



Syndicat Unitaire et
Pluraliste du Personnel

Négos en cours

TSA, le 09/12/2014



www.supper.org

Avenant de l'accord Egalité professionnelle H/F

L'accord égalité professionnelle est décliné tous les 3 ans dans un avenant triennal. Nous commençons à discuter du prochain avenant qui donnera les lignes sur 2015-2018.

Les principales demandes de SUPPER sont les suivantes :

➤ **Donner plus de poids aux commissions locales**

Il existe une **disparité de salaires entre centres** ce qui conduit à avoir certains indicateurs TSA faussés.

Les indicateurs de comparaison de salaire doivent donc être faits et analysés de façon plus fine et pertinente au niveau de chaque centre. Les orientations du 0,1% (budget spécifique égalité) sont à donner par les commissions locales.

➤ **Utiliser le budget spécifique ou décliné des plans d'actions en faveur des femmes.**

Le budget spécifique a permis les années passées

- Le traitement des disparités et rattrapage des catégories techniques, administratives et des temps partiels
- Le rattrapage de salaires d'autres cas particuliers
- La promotion de femmes, en majorité dans la catégorie I/C
- L'accompagnement de promotions et la préparation à de futures promotions.

Depuis quelques années les NAO donnent une politique salariale et un budget spécifique égalité de 0,1%. Il faut pérenniser ce budget. Pour SUPPER ce budget ne peut être utilisé que pour les salaires et doit être réservé aux femmes. SUPPER pose la question aux organisations syndicales qui veulent que les hommes puissent en bénéficier: pourquoi appeler ce budget égalité si tous les salariés de l'entreprise pourraient être concernés? Les cas particuliers d'hommes qui seraient dans une situation inéquitable, du fait par exemple d'horaires aménagés ou d'autres contraintes familiales ou d'écart dans l'évolution salariale, doivent se traiter dans la politique salariale générale.

➤ **Donner un objectif que les commissions travaillent sur au moins un objectif dans l'année. SUPPER demande à travailler prioritairement sur le plafond de verre**

Les commissions ne doivent pas être 'cantonnées' par la direction à l'analyse des bilans avant passage en consultation obligatoire des CE. Elles doivent avoir un rôle moteur. Se donner l'objectif de travailler sur le plafond de verre, de mettre en évidence les obstacles à l'évolution de carrière des femmes afin de pouvoir agir et lever ces obstacles est une nécessité.

Nous avons déjà travaillé sur l'évolutions de carrière des femmes et les indicateurs dont nous disposons ont permis d'identifier :

- Des problèmes pour les catégories techniques et ouvrières qui ont en moyenne moins de promotions que les hommes
- L'indicateur de suivi des salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté dans le même échelon (ou plus de 7 ans pour les échelons inférieurs à V) semble également monter que si le nombre d'hommes diminue le nombre de femmes reste sensiblement le même voire augmente pour certains niveaux. (Niveaux 4 et 5.3 par ex.)
- L'indicateur de franchissement de certaines étapes charnières comme le passage cadre montre que seule une femme a été promue cadre contre 9 hommes en 2013
- L'indicateur de suivi des experts est très parlant. Le nombre d'homme reconnu expert ne cesse d'augmenter alors que celui des femmes a diminué. Les femmes ne représentent que 4% des experts reconnus.
- Les commissions locales et centrale doivent pouvoir proposer un ou des nouveaux indicateurs que la Direction, si elle le ou les retient, devra mettre en œuvre (alimenter) au plus tard 1 an après la proposition afin de ne pas attendre les 3 ans de durée de l'avenant et afin de pouvoir en évaluer la pertinence.

➤ **Féminisation de l'entreprise.**

Les précédents avenants donnaient un objectif d'embauche de femmes. Même si cet objectif n'a pas été tenu, compte tenu du fait du faible taux d'embauches ces dernières années, il faut le reconduire et garder un objectif d'au moins 25% de femmes embauchées. Le plan d'embauche avec le contrat export attendu doit permettre de l'atteindre.

SUPPer demande que l'avenant inclus un dispositif de versement d'une prime de 1000€ à chaque salarié qui propose un CV d'une femme, dès lors qu'elle serait embauchée. Cela est pratiqué avec succès sur TOSA et d'autres entités du Groupe, que le CV concerne une femme faisant déjà partie du Groupe Thales ou non.

➤ **Augmenter le nombre de représentants dans les commissions locales**

Actuellement, le nombre maximal des membres des commissions locales est fixé à 6. Nous demandons simplement que ce nombre max soit supprimé et que les commissions puissent être composées de **2 membres par OS représentatives** comme cela est accepté pour la commission centrale (en fonction des résultats des dernières élections 6 membres pour Pessac, 8 pour Brest et 8 pour Elancourt)

➤ **Financement aux frais de garde pour assister à une formation.**

Cette modalité prévue dans le précédent avenant n'a été utilisée que par une seule personne

Est-ce par manque d'information ou parce que il était nécessaire que la formations soit de 3 jours minimum ?

Pour SUPPer il faut trouver les freins qui empêchent les femmes d'accéder à certaines formations mais également aux déplacements professionnels, et donc, là encore, d'évoluer dans leur carrière professionnelle. La garde des enfants ou des personnes à charge en est un. Il faut donc élargir cette possibilité de financement à tout type de formation et également aux déplacements professionnels.

La Direction a fait une proposition qui reste insuffisante :

-> Veiller à assurer l'accès équivalent des femmes à la formation : en cas d'absence du domicile, prise en charge sur justificatif et à hauteur 300€/an des frais de garde. Il n'y aurait pas de notion de durée de la formation ni de limitation d'âge des enfants.

-> Dans les cas de formations diplômantes ou passage cadre : en cas d'absence du domicile, prise en charge des frais de garde dans la limite de 1000€/an.

SUPPer demande que soit précisé que la notion d'absence signifie tout horaire inhabituel. Cela doit permettre par exemple de payer une garde pour déposer un enfant à l'école ou le reprendre le soir si les horaires et/ou le lieu de la formation conduisent à des horaires différents de ceux usuellement pratiqués.

NAO 2015 : Négo sur le temps de travail

➤ **Les 5 jours de RTT imposés**

La direction a décidé la **fermeture l'entreprise le vendredi 2 janvier** sur la base d'un jour de RTT.

Demande de SUPPer sur les 5 jours RTT bloqués :

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ▪ Vendredi 2 janvier sur la base de ½ RTT | ▪ Lundi 13 juillet 1 RTT |
| ▪ Vendredi 15 mai (ascension) sur base ½ RTT | ▪ Jeudi 24 décembre 1 jour RTT |
| ▪ Lundi 25 mai (Pentecôte) 1 jour RTT | ▪ Jeudi 31 décembre 1 jour de RTT |

➤ **Fermeture d'établissement**

La direction voudrait fermer l'entreprise pour la 5ème semaine de CP pour la fin d'année 2015

La direction voudrait fermer l'entreprise pendant 2 semaines en Août

Position SUPPer : nous sommes défavorables à la fermeture de l'établissement. Le respect de l'accord sur la prise des congés (2 semaines accolées entre 1er juin et 30 octobre + 1 semaine pendant la même période pas forcément accolée) devrait être la règle car la direction avait annoncé que 2014 serait une année exceptionnelle. Elle veut faire de l'exception une règle remettant en cause l'accord qu'elle a signé avec les organisations syndicales.

La direction se cache derrière les risques de dérapage par la non prise des congés. SUPPer a indiqué que les congés doivent être planifiés et que la hiérarchie doit vérifier que cela reste dans le cadre de la loi .

SUPPer n'accepte pas ce diktat.