



Revendications de la CFTC : Égalité pro. 2025

Accès à l'emploi

Remplacement anticipé des personnes en congés maternité :

- Ouverture des postes dès la connaissance de la déclaration de maternité,
- Mise en alerte des Jumpers afin de compenser les absences.

Recrutement assuré par un binôme homme femme.

Suivi de la bonne équité en rapport avec le genre et le recrutement.

Présentation du support de recrutement.

Mise en place d'un poste spécifique de recrutement de salariés en situation de handicap ou RQTH ;
évolution des cotisations AGEFIPH de 11 % en 2024.

Formation

Mise en place d'une sensibilisation (formations) du personnel en charge du recrutement concernant les questions inhérentes à l'égalité professionnelle et à la prévention des discriminations.

Réelle planification de remise à niveau des personnes de retour de maternité, de congé parental ou de longue maladie.

Favoriser les formations présentielles délocalisées pour un meilleur respect vie professionnelle/vie privée.

Prévoir une compensation financière pour les frais de garde afin de faciliter la formation.

Promotion, qualification et classification

Données annuelles et plan d'action concernant les évolutions professionnelles (salariales, coefficients, évolution) en rapport avec les POM sexuées.

Données annuelles et plan d'action concernant les évolutions professionnelles des personnes RQTH (salariales, coefficients, évolution).

Données annuelles et plan d'action concernant les évolutions professionnelles des salariés à temps partiel (salariales, coefficients, évolution).

Facilitation des postes de managers à temps partiel ou à 35 h par la mise en œuvre de doubles postes (favorise l'évolution des aspirants managers) ou d'une journée de travail administratif en distanciel.

Revoir la formulation des supports EAP :

- Formuler les points positifs donnant la note plutôt que les points négatifs empêchant d'être à la note supérieure,
- Évaluation des performances des salariés à temps partiel au prorata temporis.

Rémunération

Mise à disposition des salaires médians H/F afin que les salariés puissent évaluer personnellement leur situation salariale.

Répartition des enveloppes d'augmentation individuelles en rapport avec la répartition H/F dans chaque catégorie professionnelle.

Neutralisation des absences pour évènements familiaux, enfants malades pour la distribution des primes (intéressement, participation, etc.) quel que soit le statut.

Maintien de salaire durant les pauses pour allaitement ou tirage du lait et prévoir la privatisation d'un lieu pour sa réalisation.

Rattrapage salarial des salariés en congé parental porté à 3 ans.

Prise en charge des cotisations salariales et patronales sur la base d'un équivalent temps plein pour les personnes à temps partiel.

Assurance (chiffres annuels) que le taux moyen des salariés à temps partiel est équivalent au taux moyen des salariés à temps plein.

Mettre en place une procédure de recours individuel permettant à tout salarié qui estime faire l'objet d'un écart de salaire injustifié d'être reçu par une commission paritaire afin d'examiner sa situation et mettre en œuvre des mesures de rattrapage salarial en cas d'écart avéré.

Conditions de travail et articulation vie privée / vie pro.

Envoi systématique des « livrets femmes enceintes » à la salariée, le DM et le DR pour que les droits des salariées soient respectés.

Aménagement de temps de télétravail supplémentaires durant la grossesse.

Faciliter la présence du conjoint aux visites prénatales obligatoires sans perte de salaire.

Contact régulier et bienveillant de la RH avec les salariés absents.

Assurer le poste du (de la) salarié(e) à son retour d'absence pour raison familiale.

Permettre le report des congés au-delà de la période légale.

Prise en compte des desiderata vie professionnelle/vie privée dans les EAP.

Jours de congés exceptionnels pour endométriose.