

NEGOCIATION EGALITE PROFESSIONNELLE

HOMMES, FEMMES, SENIORS.

Après les rencontres successives pour établir un état des lieux de l'entreprise, la négociation a véritablement commencé.

Pour la CFDT nous pensons que le bilan peut être amélioré de façon significative.

Plus particulièrement pour **réduire la précarité dans la population de nos exploitations, je veux parler des femmes**, plusieurs axes nous semblent intéressants, notamment la reconnaissance de sa fonction au sein de nos établissements. Si cette population est apte à exécuter des tâches comme la cuisine, il est regrettable de faire le constat que le niveau et l'échelon reste figé au niveau 1 et à l'échelon 2 voir 3 très rarement au dessus, alors que le statut de cuisinier commence au niveau 2 échelon 1?

Autre sujet sur lequel nous pensions que les choses puissent évoluer, **réduire la précarité par la réalisation des plannings horaires de nos exploitations** où une majorité de femmes exécutent des tâches avec une grande amplitude horaire, de plus différente sur la semaine et le mois ce qui interdit de fait, la possibilité d'occuper un deuxième emploi pour réaliser un temps complet, il nous semble possible d'aboutir sur ce sujet et enfin pouvoir mettre en adéquation nos accords avec les souhaits des salariés.

Il serait judicieux, pour permettre la formation des salariés ayant des enfants, de **mettre en place un système de prise en charge des frais de garde.**

Pour les absences, **mettre en place un système permettant de maintenir des liens**, ceci afin de ne pas perdre contact et préparer le retour dans la vie professionnelle (congé parental).

Egalement **permettre la mobilité et la promotion professionnelle par la mise en place d'une bourse de l'emploi.**

De même lors de la disponibilité d'un poste, **communiquer en interne avant de lancer des offres d'emploi à l'extérieur.**

Ouvrir le métier de la maintenance où actuellement les femmes sont exclues, une expérience a été tentée sans succès ?

Pourquoi l'exploitation n'a pas cette parité alors que la référence nationale présente une parité à peu près égale ???

Pourquoi les cadres restent des hommes ????

Si nous pouvons faire évoluer le bilan, il n'en reste pas moins du ressort de la direction d'influer le changement au niveau des cadres.

Pour clore cette négo nous avons demandé des moyens en terme de suivi et de parité.

Prochaine rencontre le 21 décembre.

Affaire à suivre...

