

Négociation Égalité Professionnelle

Pour rappel, Framatome disposait d'un accord égalité professionnelle jusqu'au 31 janvier dernier. La négociation du nouvel accord a débuté en décembre, il n'est pas encore finalisé à date. Globalement, la Direction confirme son souhait de poursuivre ses efforts en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et s'inscrit donc dans la continuité pour bon nombre de dispositions. Chaque nouvelle négociation est l'occasion de revoir ce qui a plus ou moins bien fonctionné. Nous vous livrons donc nos principaux axes de revendications pour lesquels nous attendons un retour de la Direction.

Mise en place des chèques CESU

- Permettre l'attribution des chèques CESU à tous les salariés avec un co-financement de l'entreprise.
- Mettre en place des participations de la Direction améliorée (pouvant aller jusqu'à 80%/20%) selon les critères suivants : enfant (en fonction du nombre et jusqu'à 14 ans), reconnaissance handicap (du salarié, d'un enfant ou d'un conjoint), invalidité, incapacité, proche aidant, ...
- Définir des montants de base évolutifs suivant les situations précitées :

	MONTANT ANNUEL CESU	PARTICIPATION FRAMATOME	PARTICIPATION SALARIE
Pour tous	250 €	50% (125€)	50% (125€)
1 enfant*	300 €	60% (180€)	40% (120€)
2 enfants*	350 €	70% (245€)	30% (105€)
3 enfants* et plus	400 €	80% (320€)	20% (80€)
situation de Handicap, invalidité, incapacité, proche aidant	400 €	80% (320€)	20% (80€)

* Enfant à charge du salarié, et par extension enfant du conjoint, partenaire de PACS, également considéré à charge

Utilisation d'une partie du 13^{ème} mois en jours de congés

- Permettre à l'ensemble des salariés de pouvoir transformer une partie de leur 13^{ème} mois en jour de congés, dans la limite de 10 jours / an
- Des situations personnelles ponctuelles (ou non) peuvent contraindre les salariés à avoir besoin de congés supplémentaires.

Ex : Concilier les fermetures de sites avec les gardes alternées/partagées, concilier les fermetures de sites du salarié et de son conjoint, enfants malades sans justificatif (au-delà des 3 jours déjà prévus dans l'accord QVT), marche de travail sans RTT donc avec un nombre de congés restreint, procédure médicale liée à la parentalité, démarches pré-adoption,...

Toutes ces situations peuvent entraîner un besoin en congés supplémentaires mais sans pour autant permettre d'avoir des justificatifs formels ou l'envie de l'afficher ouvertement auprès de sa hiérarchie.

Mixité dans les recrutements

Challenger chaque site avec un objectif qui ne serait pas seulement global mais bien par établissement.

Allaitement

Sur chaque site, définir des dispositions favorables aux salariées souhaitant poursuivre l'allaitement lors de leur reprise de poste : temps dédié sans perte de rémunération, temps de repos supplémentaire et lieu dédié,...

Travail à domicile ponctuel

Ouvrir ce dispositif à tous les sites Framatome et à tous les métiers (relecture documentation, mise à jour de procédures, e-learning,...). La **CFDT** propose que des négociations au sein de chaque établissement définissent ces dispositions.

Dispositif lié à la petite enfance

- Permettre à chaque site de disposer de berceaux au sein de crèches situées à proximité des sites. Dans le cas où ce ne serait pas possible dans chaque secteur géographique, nous proposons d'augmenter les montants annuels de chèques CESU mentionnés ci-dessus.
- Envisager un partenariat avec des organismes prestataires de services spécialisés dans la garde d'enfant pour notamment gérer des situations d'urgence.

Temps partiel vacances scolaires

Lors de la dernière réunion, la Direction n'a pas caché sa réticence face à ce dispositif. En effet, comme il est peu utilisé, elle estime qu'il pourrait-être supprimé et qu'il n'est pas en adéquation avec la charge de nos sites. Elle propose donc, a minima, de réduire cette option aux salariés dont les enfants sont scolarisés jusqu'au collège seulement (jusqu'à l'université dans l'accord précédent)

La **CFDT** a manifesté son mécontentement et a demandé de rétablir la disposition du précédent accord, prévoyant que les salariés ayant des enfants scolarisés jusqu'au lycée, a minima, sont éligibles. Les congés ne consistent pas seulement à garder les enfants en bas âge, ils libèrent du temps pour accompagner les enfants plus âgés dans leurs activités extra-scolaires.

Communication/Information

- Prévoir une information à tous les salariés sur les dispositions mises en place par le futur accord dans le mois suivant la potentielle signature.
- Déployer des sensibilisations/formations aux managers sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle.
- Communiquer sur les désignations des référents agissements sexistes et harcèlement sexuel afin que l'ensemble des salariés en ait connaissance : nom, rôles, comment les contacter,...

La **CFDT** a également challengé l'ambition de la Direction en matière d'adaptation des postes de travail (ex : nommer un référent CSSCT orienté mixité/ergonomie), d'actions menées auprès des écoles (certains sites sont peu proactifs sur le sujet), des temps partiels, ...

N'hésitez pas à contacter vos élus CFDT pour plus d'informations ou pour abonder ces revendications.

Prochaine réunion le 17 Février 2020

cfdtframatomé@gmail.com

