

Liste non exhaustive de propositions de la CGT-Ford pour la négociation égalité Hommes/Femmes

La CGT souhaite réaffirmer que sa volonté est que soit garantie l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et que soient mises en œuvre les actions correctives nécessaires pour les éventuelles inégalités constatées.

Les stéréotypes attachés à certains métiers doivent évoluer au sein de FAI afin d'assurer une représentation professionnelle plus équilibrée.

Embauche : FAI s'engage à ce que la rémunération et la classification appliquées aux nouveaux salariés soient les mêmes pour les femmes et les hommes et ne soient fondées que sur les niveaux de qualifications et d'expériences acquis. Dans le cadre du recrutement ou de la mobilité professionnelle au sein de FAI, une attention particulière sera portée aux candidatures des femmes sur des métiers et des fonctions à forte dominante masculine. De même, une candidature féminine sera systématiquement recherchée en interne pour tous les postes y compris les postes de management.

Formation : la formation professionnelle, vecteur de l'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, est essentielle. L'accès aux actions de formation doit être égale pour les hommes et pour les femmes à temps plein ou à temps partiel et ce, afin de développer de manière équivalente leur employabilité et leurs compétences. En outre, FAI consacrerait un budget spécifique (objectifs et montant à définir avec la direction, le service formation et les syndicats) sur trois ans en vue d'actions de promotion de l'égalité professionnelle à destination des femmes.

Promotion professionnelle : concernant l'évolution professionnelle, l'égalité de traitement devra être assurée en matière de déroulement de carrière.

FAI s'engage à promouvoir les candidatures internes de femmes et d'hommes sur des postes ayant une tendance fortement féminisée ou masculinisée au sein de l'usine.

Qualification : nous constatons des inégalités de qualification entre les femmes et les hommes au sein de FAI. En conséquence, il appartient à l'employeur de mener une politique d'envergure en terme de formation professionnelle afin de rattraper ces inégalités.

Classification : l'entreprise devra mieux considérer l'expérience professionnelle des salariés : à expérience professionnelle égale, classification égale. A ce sujet, nous avons pu observer de nombreuses inégalités dans la cartographie des métiers par sexe et par coefficient pour la même fonction entre les hommes et les femmes. Ce qui explique en grande partie le déséquilibre que l'on constate entre les rémunérations mensuelles moyennes des hommes et des femmes.

Conditions de travail : FAI doit mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de réduire au minimum l'exposition des salariés à des facteurs à risque, qu'ils soient hommes ou femmes. L'étude de ces moyens doit se faire avec l'implication du CHSCT. D'autre part, FAI doit prêter une attention particulière à ce qu'une mixité hommes/femmes soit respectée dans tous les secteurs de l'entreprise.

Rémunération effective : FAI doit proscrire toute différence de rémunération entre les femmes et les hommes, toute chose égale par ailleurs : à travail égal, rémunération égale. Des objectifs chiffrés et des actions doivent être mis en place par FAI afin de rattraper les retards de rémunérations mensuelles moyennes entre les femmes et les hommes tels qu'ils apparaissent dans le bilan social et les documents fournis lors des réunions préparatoires à ces négociations.

Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale : pour respecter le principe d'égalité, lors d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, le service des ressources humaines aura la responsabilité de veiller à ce que ces salariés bénéficient à leur retour au sein de l'entreprise, de toutes les formations nécessaires à leur développement professionnel sans que cette suspension de contrat est une quelconque incidence.

Afin de faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, FAI devra rechercher, avec les autres entreprises de la zone industrielle, la possibilité d'implanter une crèche interentreprises. Un groupe de travail devra être constitué rapidement pour atteindre cet objectif.