

Réunion « Intersyndicale » du jeudi 17 mai 2018 : **Accord égalité « Hommes/Femmes » (suite)**

En préambule de la séance, il a été proposé à signature un avenant sur l'accord intéressement 2017-2019. Cet avenant apporte les points suivants :

- La DIRECCTE (nouvelle appellation de l'Inspection du Travail) a demandé à la Direction Safran Landing Systems des informations complémentaires sur certains indicateurs du « coefficient bonificateur » servant à calculer la prime d'intéressement.
- Les conditions d'ancienneté pour pouvoir être bénéficiaire. Pour les remplir, il faudra que le salarié bénéficie d'une ancienneté ou d'une reprise d'ancienneté (dans le Groupe) de 3 mois. La prime versée au salarié dépendra du temps passé dans la société sur l'année d'exercice.

FO a été signataire de cet avenant.

Egalité Professionnelle Hommes – Femmes :

Pour débiter les négociations, la Direction a choisi de s'appuyer sur un plan d'actions issu de l'accord égalité Hommes/Femmes Messier-Bugatti-Dowty de 2015. Cela se compose en 4 grandes thématiques :

1. Développer la mixité des recrutements et de l'emploi :

Durant les échanges, la Direction nous a indiqué qu'une formation sur la sensibilisation H/F a été faite aux personnels qui s'occupent de la rédaction des offres d'emplois (Talents Search). Pour Force Ouvrière, un référent site semble quelque chose de primordial pour pouvoir suivre les dossiers en local.

FO a aussi souligné le manque de réunions des commissions de suivi égalité professionnelle qui aujourd'hui doivent jouer un rôle de support au référent local. Le constat est tel que depuis 2015, le pourcentage de femmes chez Safran Landing Systems est identique : 19%. Le recrutement au niveau des cadres est assez cohérent avec un résultat de 22%, pour un objectif de 23%, tandis qu'au niveau des non cadres le pourcentage est trop faible.

Force Ouvrière a rappelé qu'il fallait intégrer le personnel du CHSCT ainsi que le référent commission égalité Hommes/Femmes dès le début de chaque projet de nouveau bâtiment ou de réaménagement. Cela permettra de prévoir tous les agencements nécessaires pour le personnel féminin et masculin. Aujourd'hui, nous nous apercevons que certains bâtiments,

même récent (ex : bâtiment titane à Bidos), et équipements ne peuvent pas ou difficilement accueillir de femmes ou les mettre dans des conditions normales :

- Pas de vestiaire approprié,
- Pas ou peu de sanitaires et de douches adéquats,
- Pas de vêtements de travail appropriés.

Pour FO, la direction SAFRAN doit se donner les moyens. Cela passe par plus de communication, de formation, de tutorat et de mise en ergonomie des postes surtout dans le domaine des collaborateurs où la population féminine reste faible.

Des actions de communications dans les collèges, lycées et universités doivent être intensifiées pour démontrer que les métiers de la production sont accessibles aux femmes. Il est important de fédérer autour d'actions locales comme colloques, échanges avec les salariées des entreprises et les collégiennes et lycéennes. Cette valorisation des métiers de production au féminin est nécessaire pour attirer les femmes vers les métiers de la métallurgie. Encore faut-il déjà effectuer une première embauche en usinage !

2. Accès à la formation :

Les organisations syndicales ont demandé que les délais de convocations pour les formations concernant les personnes monoparentales soient augmentés. Dans le précédent accord, il était stipulé qu'un délai de 3 jours était demandé pour s'organiser. Pour Force Ouvrière, il a été proposé d'élargir les 3 jours et de mettre en place une indemnité à hauteur de 80 euros pour la garde des enfants. Cela s'effectue dans d'autres entreprises, pourquoi ne pas le prévoir chez Safran Landing Systems ?

La conclusion de cette réunion :

Pour réussir les engagements qui seront pris, il faudra que les Directions des sites de production impulsent la volonté de recruter des femmes et mettent tous les moyens nécessaires en termes de formation et d'organisation pour « réussir au Féminin ».

La Direction Générale s'engage à expliquer l'accord égalité H/F dans chaque site.

Lors de la prochaine réunion « Intersyndicale » prévue le 6 juin, nous poursuivrons sur l'Accord Hommes-Femmes en traitant des points relatifs à la Formation, l'évolution de carrière et l'égalité de traitement, l'articulation « vie professionnelle et vie personnelle ».

Le syndicat Force Ouvrière Safran Landing Systems,
Le jeudi 31 mai 2018.