



Syndicat CGT
Groupe Air liquide **Région Parisienne**

Section Air Liquide IT - SA

13 Octobre 2017

Négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

I. L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés

Nous proposons que les salariés puissent refuser librement (sans que cela puisse être sanctionné) de devoir participer à une réunion de travail avant 9h30 et après 16h00. De même, nous proposons que les réunions de travail soient organisées en dehors de la plage horaire dédiée au déjeuner soit entre 12h00 et 14h00.

Nous proposons que le temps de travail soit réellement encadré, dans le respect de l'accord concerné et qu'il en soit de même pour la charge de travail.

Lorsqu'ils se sont mis en place, les forfaits jours devaient permettre la réduction du temps de travail et n'étaient destinés qu'à une minorité. Aujourd'hui c'est tout l'inverse : le nombre de salariés au forfait jours ne cesse d'augmenter et leur temps de travail explose.

Nous proposons de rappeler que la convention de forfait en jours ne doit pas conduire à des temps de travail excessifs afin de permettre aux salariés au forfait annuel en jours de bénéficier d'un environnement de travail propice à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Ainsi :

- La durée journalière de travail ne doit pas dépasser 10 heures.
- La durée hebdomadaire de travail ne doit pas dépasser 48 heures.

Ces durées sont maximales et ne doivent en aucun cas être considérées comme une durée normale de travail.

Nous proposons qu'une disposition limite les forfaits jours aux seuls cadres autonomes et que soit mis en place un système déclaratif de décompte horaire, une évaluation collective de la charge de travail, et l'application comme pour les autres salariés des durées maximum de travail hebdomadaires. Nous proposons également la limitation du nombre maximum de jours travaillés à 200 (contre 213 aujourd'hui).

Par ailleurs, l'autonomie accordée aux salariés, les méthodes managériales et la part importante des outils numériques dans l'organisation du travail entraîne un dépassement de la durée légale de travail et une porosité avec la vie personnelle et familiale.

Le progrès technologique permet des gains de productivité sans précédents. Nous proposons que ces efficacités générées par la numérisation du monde du travail se traduisent par 3 jours de congés familiaux par salarié et par an.

Nous proposons la mise en place d'un temps d'adaptation par un aménagement du temps de travail à la reprise de poste suite aux congés longs qui peuvent être de l'ordre de la maternité, de la maladie, ou d'une obligation familiale.

Nous proposons de prévoir une disposition visant à aménager le temps de travail lors de la rentrée scolaire en accordant la possibilité d'une arrivée tardive pour tous les parents et 1 journée de congé exceptionnel pour les salariés qui ont des enfants de moins de 10 ans.

Nous proposons de prévoir une disposition visant à aménager le temps de travail pour les salariés devant faire face de manière imprévue à un cas d'enfant ou de conjoint gravement malade et cela, sans perte de rémunération.

La loi autorise le don de jour de congés au salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants et précise que le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables. Nous proposons d'aller plus loin que la loi en étendant cette mesure au conjoint et proche parent, aux enfants à charge sans restriction d'âge et nous proposons que l'employeur en solidarité, puisse venir abonder ce don de jours de congés.

Nous proposons qu'une disposition puisse permettre de pallier aux difficultés dans les transports en commun, comme dans tous cas de force majeure mettant le salarié en incapacité de pouvoir se rendre au travail en autorisant de façon exceptionnelle le télétravail. Ces jours de télétravail ne venant pas en déduction des jours télétravaillés accordés dans le cadre de l'accord relatif au télétravail.

Nous proposons une prise en charge financière totale par l'employeur des frais de garde d'enfants et/ou de personnes dépendantes dont s'occupe le/la salarié.e à temps partiel qui serait en formation pendant la durée de celle-ci ainsi que dans les cas de dépassement du temps de travail habituel à la demande de l'employeur (réunion tardive et imposée, astreintes, opérations programmées,...).

Nous proposons la mise en place d'un dispositif de services à la personne pris en charge par l'employeur à hauteur de 60 % via le dispositif CESTU préfinancé.

II. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Nous proposons qu'une disposition vienne inciter les salariés hommes à demander un congé parental, un temps partiel ou d'aménager ses horaires pour contraintes familiales.

Nous proposons de porter le congé maternité à 24 semaines et le congé paternité à un mois, intégralement rémunéré et obligatoire.

Nous proposons que le principe de «neutralisation » du congé maternité sur les rémunérations porte également sur les arrêts maladie liés à la grossesse et à la maternité (congés « pathologiques »).

Nous demandons que l'accord rappelle conformément à la loi que 100% des femmes de retour de congé pour raisons familiales doivent bénéficier d'un entretien professionnel.

Nous proposons que l'accord prévoit des mesures correctrices (avec budget spécialement dédié à l'égalité professionnelle) pour l'amélioration des conditions de travail de tous et toutes et notamment :

- La création d'une notification des droits des femmes enceintes, remise par les RH dès l'annonce de leur grossesse (protection face au licenciement, adaptation du poste de travail...)
- La réduction du temps de travail d'1 heure par jour et de la charge de travail à partir du troisième mois de grossesse.
- La prise en charge par l'employeur de 100% des cotisations vieillesse pour les salarié.e.s à temps partiel (article L 241-3-1 du code de la sécurité sociale).
- Un rappel des dispositions légales pour le conjoint pour accompagner la salariée aux examens médicaux.

Nous proposons que la charge de travail des salariés à temps partiel soit réellement adaptée à leur temps de travail : pour beaucoup d'ingénieur.e.s, cadres, et technicien.ne.s, la charge de travail reste identique aux salarié.e.s à temps complet.

Nous proposons de rappeler que, conformément à la loi, les mêmes avantages pour les personnes à temps partiel (primes, promotion, avancement...) sont accordés à l'identique de celles à temps plein.

Nous proposons de veiller à ce que les réunions de travail aient lieu pendant la présence des salarié.e.s à temps partiel.

Pour les parents d'enfants de moins de six ans, instaurer un droit au temps partiel à 80%, rémunéré à 100% du salaire.

Nous proposons que soient mis en place des indicateurs de suivi et des données précises, complètes sur tous les éléments de la rémunération : salaire de base, primes et accessoires, avantages divers, heures supplémentaires. Ces données doivent être détaillées le plus finement possible par catégorie professionnelle, mais aussi par métiers/emplois-repères et/ou filières professionnelles...

Pour tout écart constaté, nous proposons que soient mise en oeuvre des mesures de rattrapage, avec un plan précis, un budget spécifique. En cas d'écart considéré comme faible voire « négligeable » (moins de 3%) nous demandons une régularisation immédiate.

Nous proposons que le budget dédié aux mesures de rattrapage soit indépendant des dispositifs d'évolution professionnelle et de l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles et/ou collectives.

Nous proposons qu'un suivi transparent soit réalisé sur l'attribution de l'enveloppe de rattrapage en rappelant que les mesures de suppression des écarts de salaires doivent être étudiées à chaque NAO sur les salaires.

III. les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations pour les salariés à temps partiel

La législation impose de négocier sur ce point et nous proposons que l'accord prévoit de maintenir l'intégralité des cotisations sociales obligatoires et complémentaires à 100 % pour les salariés à temps partiel à l'identique des salariés à temps plein.

IV. Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

Nous demandons la suppression immédiate des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération, en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités de rémunération et de déroulement de carrière.

Nous proposons que l'ensemble du corps managérial soit formé aux questions de l'égalité entre les femmes et les hommes et qu'il ne puisse être acceptée aucune discrimination sur les choix personnels, sur les stéréotypes sexistes, à l'embauche et l'égalité professionnelle et notamment :

- Instaurer une obligation de formation des managers lors de la prise de poste et de façon régulière.
- Instaurer une sensibilisation obligatoire et régulière des salarié.e.s sur ce qu'est une agression sexuelle, le harcèlement sexuel et le sexisme, à l'image de ce qui existe pour les autres questions de sécurité.
- Diffuser à l'ensemble des salarié.e.s une plaquette rappelant la loi (définitions, sanctions encourues et protections pour les victimes), les dispositions de l'accord et le dispositif de signalement avec les coordonnées d'un référent contre les violences.

- Ajouter dans la BDES, ainsi que dans les indicateurs de suivi de l'accord, un indicateur portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail.

Nous proposons d'améliorer l'attractivité des emplois et de se donner des objectifs visant à agir sur les représentations des métiers et sur les stéréotypes pour favoriser la mixité par la promotion des métiers avec un objectif de mixité (outils de communication interne/externe neutralisant les stéréotypes, écartant toute terminologie sexuée, favorisant une représentation équilibrée des deux sexes...). La communication en interne comme en externe de l'accord relatif à la mixité des emplois, le simple fait pour l'entreprise d'afficher explicitement son engagement en faveur de la mixité peut avoir un réel effet.

Nous proposons que l'accord fixe un objectif chiffré ambitieux de salariées obtenant une promotion à la suite d'une formation.

Nous proposons que l'accord prévoit un indicateur d'augmentation (avec un objectif chiffré) de l'accès aux formations qualifiantes des salarié.e.s reprenant leur activité après un congé pour raisons familiales.

Nous proposons de rappeler que les formations doivent se faire sur le temps de travail. Les salarié.e.s à temps partiel qui seront amené.e.s à se former pendant un temps libre doivent être rémunéré.e.s en équivalent temps plein.

Nous proposons de rappeler que les femmes et les hommes doivent bénéficier d'autant de formations qualifiantes et qu'un indicateur de suivi avec un objectif chiffré soit mis en oeuvre.

Nous proposons une prise en charge par l'employeur des frais engagés par les salarié.e.s souhaitant bénéficier d'une VAE, d'un bilan de compétence ou d'une formation en vue d'une réorientation professionnelle interne au groupe Air Liquide.

Nous proposons que l'accord prévoit une totale transparence et une communication en interne sur toutes les formations proposées aux salarié.e.s ainsi que sur les critères d'accès : L'accès à la formation ne peut être assujéti au bon vouloir de la seule hiérarchie.

Nous proposons que l'accord fixe un objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion des salarié.e.s à temps partiel.

Nous proposons que l'accord fixe un objectif chiffré d'augmentation du taux de promotion des salarié.e.s à l'issue des formations professionnelles.

Nous proposons que soit mis en œuvre un outil d'identification des différences de traitement entre femmes et hommes sur l'égalité dans le déroulement des carrières. Cette méthode, dite du « nuage de points », constitue un nouvel indicateur. Elle consiste à récupérer des données dont l'employeur dispose et à les intégrer dans un graphique illustrant la position de tous et toutes (avec une différenciation femmes /hommes) selon le niveau de diplôme, le coefficient (classification), l'âge et la rémunération. Ce graphique permet d'identifier les personnes connaissant des parcours professionnels moins favorables que leurs homologues, et donc d'identifier de potentielles discriminations, notamment en raison du sexe.

Nous proposons que soit mis en oeuvre un indicateur de suivi et un objectif chiffré avec effet immédiat pour exiger toutes mesures de rattrapage des retards de carrière.

Nous proposons que l'accord prévoit les mesures qui permettront de communiquer en interne sur les possibilités d'évolution pour tous les salariés et de mettre en place un système de promotion interne des femmes à travers des objectifs chiffrés.

Nous proposons de mettre en place des passerelles entre métiers et filières pour lutter contre la ségrégation professionnelle et les « parois de verre ». Faire en sorte que les femmes accèdent à des métiers plus porteurs, davantage en « coeur de métier » dans l'entreprise, leur permet d'avoir plus facilement accès aux promotions et d'améliorer leur parcours professionnel.

Nous proposons de pouvoir fixer un objectif chiffré ambitieux de féminisation de l'encadrement.

Nous proposons que l'accord prévoit un indicateur de suivi et un objectif chiffré afin de s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient d'autant d'opportunités de mobilité interne, par exemple à travers une commission de suivi ou à travers les entretiens professionnels obligatoires.

Nous proposons la mise en oeuvre de candidatures anonymes et qu'un rappel à la loi soit fait en regard des publications des offres d'emploi (Pas de discrimination en regard de l'état de santé, du sexe, de l'origine, des opinions religieuses, de l'appartenance politique ou syndicale...)

V. Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Nous proposons qu'un accord spécifique soit mis en oeuvre pour cette thématique. Nos propositions sont disponibles via le lien suivant :

<http://drive.google.com/file/d/0B21FpP9sHyIwdDdQS00xZDRkR00/view?usp=sharing>

VI. L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés

Nous proposons que l'accord rappelle les modalités du droit à l'expression pour tous les salariés y compris pour l'encadrement

Nous proposons que l'accord prévoit de permettre aux salariés de :

- Disposer de marges de manoeuvre et d'un pouvoir prescripteur pour intervenir sur l'organisation du travail et la charge de travail individuelle et collective.
- Disposer d'un droit d'expression et de proposition alternative pour la mise en oeuvre du droit à la déconnexion et la conduite du changement des organisations de travail.

- Être formé sur la prévention de la pénibilité au travail, à la prévention des risques organisationnels (bien être au travail et risques professionnels) et à l'accompagnement des personnes en difficulté.
- Pour le responsable hiérarchique, le droit de disposer de suffisamment de temps à consacrer à son (ou ses) équipe(s). Son rôle devant être orienté vers :
 - la restauration et l'animation du collectif de travail ;
 - le renforcement du soutien aux personnes et au collectif de travail ;
 - la résolution collective et le partage d'expérience au sein du collectif de travail.

Nous proposons que l'accord incite les salariés à faire usage de leur droit d'alerte sur tous les sujets touchant à l'entreprise, aux conditions de travail, aux inégalités constatées et que le rôle des représentant du personnel soit réaffirmé.

VII. Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques

Nous proposons que l'accord prévoit la mise en place d'un outil de suivi du "temps de travail connecté" et que soit rappelée l'obligation pour tous les salarié-e-s, quel que soit leur régime de travail, de respecter les durées maximum de travail. Les représentants du personnel devront être associés à la définition du cahier des charge de cet outil, veilleront à la confidentialité des données recueillies et seront informés en toute transparence des données collectées.

Nous proposons que chaque salarié puisse exercer son rôle d'exemplarité en matière de déconnexion tout en étant sensibilisé et formé à l'usage des outils numériques connectés.

Nous proposons que l'accord prévoit la présentation d'un bilan annuel au CE et au Chsct d'une évaluation du temps de travail de l'ensemble des salarié-e-s par catégorie socioprofessionnelle et service. Cette évaluation pourrait par exemple être intégrée au bilan social.

Nous proposons que l'accord prévoit la présentation au comité d'entreprise (CE) des données sur la charge de travail des salarié-e-s à partir des données présentées au CHSCT et des entretiens individuels.

Nous proposons de rappeler l'obligation, en cas de temps partiel ou de décharge syndicale ou de formation, d'adopter une baisse proportionnelle de la charge de travail et d'une proratisation des objectifs le cas échéant.

Nous proposons que l'accord prévoit d'encadrer les conditions d'utilisation des outils professionnels de communication (smartphone, ordinateur connecté, etc.) mis à disposition par l'employeur, afin que cela ne se traduise pas par des sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail.

Nous proposons la mise en place de périodes de trêve des messageries professionnelles (mails, messages vocaux, SMS, messagerie instantanée, notifications des réseaux sociaux, etc.) correspondant au moins aux périodes de repos des salarié-e-s. Ceci peut prendre la forme (ex. de Volkswagen en Allemagne) de la fermeture des serveurs de l'entreprise, par exemple entre 19 heures et 8 heures du matin ;

Nous proposons la programmation automatique lorsque les salarié-e-s reçoivent un mail en dehors de leur temps de travail d'un mail de réponse disant « je suis absent et prendrait connaissance de votre sollicitation durant mes horaires de travail ... ».

Nous proposons la mise en place d'assistants d'absence, permettant d'assurer le transfert de la charge de travail durant les congés. Par exemple, à l'image de ce qui se passe à Daimler en Allemagne, la destruction automatique des mails reçus par les salarié-e-s durant leurs congés, et l'envoi à l'expéditeur d'un mail indiquant la personne à contacter et/ou la date de retour du/de la salarié-e.

Nous proposons la mise en place, au retour des congés (maternité, maladie, congés payés...), de temps durant lesquels le salarié-e est libéré-e et sa charge de travail réduite pour pouvoir se mettre à jour des changements intervenus durant son absence, de façon à éviter que les salarié-e-s ne soient obligé-e-s de recommencer à travailler durant leurs congés, ou surchargé-e-s à leur retour.

Nous proposons que l'accord prévoit l'obligation de former les managers et les RH sur le droit à la déconnexion et sur les leviers à utiliser pour réduire et optimiser le nombre de mails envoyés.

Nous proposons un indicateur de suivi visant à l'évaluation du nombre de mails reçus par les salarié-e-s (par service et catégorie professionnelle) et l'adoption de mesures pour les faire diminuer.

Nous proposons de rappeler le droit, pour tous les salarié-e-s ayant un travail autonome à réaliser nécessitant de la concentration, d'être durant au moins une demi-journée par semaine ou 10 % de leur temps de travail, non joignables (sauf urgence ou astreinte).

VIII. Suivi de l'accord

Nous proposons que l'accord prévoit un dispositif de consultation et de participation des salarié-e-s à toute modification de l'organisation de leur espace de travail ou de leur travail.

Nous proposons la mise en place d'une commission paritaire « QVT, égalité professionnelle et droit à la déconnexion » qui aura la charge de :

- repérer des situations à risque et les analyser,
- définir les plans d'action et d'accompagnement,
- évaluer l'évolution des situations,

- réaliser des études de terrain avec suivi de la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

Nous proposons qu'un-e référent-e "Qualité de vie au travail, égalité professionnelle" soit identifié pour être garant de l'application de l'accord et de son budget. Les missions et le contrôle budgétaire étant copiloté avec les représentants du personnel.