

# Fin de négociation sur l'égalité femmes hommes, notre position

## Rappel sur les négociations égalité professionnelle

Ce sont des négociations obligatoires visant à mesurer et faire disparaître les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Des mesures permettant d'améliorer le rapport entre vie professionnelle et vie familiale peuvent y être négociées. Ces négociations ont été ouvertes en 2017 à Smile, nous vous avons consultés sur les revendications.



Voir notre video !!

<https://frama.link/egaProSmile>

Ne pas jeter sur la voie publique

## Revendications portées lors de la négociation...

Les principales revendications portées par les syndicats étaient :

- La mise en place de congés enfants malades payés.
- La participation financière de l'entreprise à la garde des enfants (chèque CESU)
- Le maintien total du salaire lors du congé paternité sans condition d'ancienneté
- Le complément des cotisations retraites pour garantir aux temps partiels une retraite à taux plein.
- La mise en place de différentes obligations légales (augmentation des femmes en retour de congé mat, l'aménagement de leur poste de travail...)

## ...trop maigres avancées obtenues

Nos revendications n'ont que très peu été entendues en dehors du rappel des obligations légales (retour de congé maternité). La direction a avancé certains points à savoir :

- La mise en place d'un jour de congé payé en cas d'hospitalisation durant plus de trois jours de votre enfant. L'immense majorité des hospitalisations durent moins de 3 jours. La mesure ne permettrait (espérons-le) d'attribuer qu'une ou deux journées de congés payés par an à l'échelle de toute l'entreprise, on ne peut réellement parler d'avantage social.
- La prise en compte du 13e mois dans le complément de salaire versé par l'employeur en plus de l'indemnité de la sécurité sociale. Ce complément correspond à une somme entre 10 et 30€ pour une période entière de congé paternité.

- La promotion du don de congés entre salariés pour leur permettre de garder un enfant gravement malade. C'est un dispositif garanti par la loi ne nécessitant pas d'accord d'entreprise.

### **Y a-t-il des inégalités de salaires ?**

Nous n'avons pas eu de données suffisamment précises. Pour 2016 et 2017 la moyenne des rémunérations des femmes cadres est légèrement inférieure à celle des hommes. Mais les données fournies sont trop peu précises et agrègent tous les métiers... Nous ferons intervenir le droit d'expertise du Comité d'entreprise sur le sujet.

### **Nous ne souhaitons pas signer l'accord et faisons une dernière proposition**

Les membres de notre syndicat dans l'entreprise jugent l'accord insatisfaisant.

Cependant, soucieux de faire progresser les droits des salariés nous préférons faire une dernière proposition à la direction. **Nous proposons la mise en place d'une journée de congé payé en cas d'hospitalisation d'un enfant sans condition de durée de l'hospitalisation.**

L'hospitalisation de l'enfant est une période éprouvante pour les parents. La mise en place de ce congé nous paraît être un acquis, certes petit, mais existant décidant la signature de l'accord.

Nous souhaitons aussi que soit **clarifié le budget des augmentations permettant de réduire les inégalités de salaire** entre les hommes et les femmes. Une enveloppe d'augmentation doit être attribuée, sans quoi, cette politique n'est à notre sens qu'affichage.

Le don de congés ne nécessite pas d'accord. Cette solidarité entre salariés est très positive. Nous pensons que Smile devrait l'encourager en **bonifiant les dons par majoration de 50%**. Le cadre légal a évolué et le don de congés est maintenant ouvert à tout proche aidant, l'accord doit prendre acte de cette évolution.

### **Que se passe-t-il en cas de non-signature de l'accord ?**

En cas de non-signature de l'accord, l'entreprise aura à mettre en place un plan unilatéral. Elle reprendra les éléments légaux présents dans le document de travail, mais dit retirer le congé pour hospitalisation de trois jours et plus des enfants et la prise en compte du 13eme mois pour les congés paternités. Dans la mesure où l'accord proposé n'apporte quasi rien à l'échelle de l'entreprise nous préférons ne pas signer s'il n'y a pas un avantage social réel présent dans l'accord. Nous souhaiterions que les points d'avancée puissent être mis en oeuvre, mais les jugeons en l'état actuel encore incohérent ou insuffisant.

### **A vous de vous exprimer !**

Nous ferons cependant en fonction de vos retours et vous proposons de vous exprimer sur notre positionnement. Nous sommes bien évidemment ouverts à toute discussion et invitons les salariés à venir discuter



Rejoignez nous sur Slack

<https://smile-group.slack.com> channel #ce\_chsct\_dp-ds