



A Monsieur Benoit CHAMBON

DRH

TMMF Onnaing

Objet : Propositions dans le cadre de la négociation sur l'égalité Femmes/ Hommes

Monsieur,

Lors de la réunion du 14 juin 2013, vous nous avez demandé de vous faire part de nos souhaits dans le cadre de la négociation sur " l'égalité Femme / Homme", nous vous prions de les trouver ci-après.

Indépendamment du choix qu'il faudra faire pour les domaines d'action prioritaires, nous avons repris quelques éléments qui nous tiennent à cœur dans le cadre de cette négociation.

- Promotion professionnelle : Nous constatons qu'un plafond de verre existe concrètement à TMMF puisque, dans l'effectif, il n'y a qu'une seule Manager et que pour les niveaux supérieurs aucune femme n'est présente. Cela n'est pas acceptable puisque les écoles d'ingénieurs forment de plus en plus de femmes : 19.4 % de femmes en 1988 - 22.3 % en 1998 et 26.9 % en 2008 (source ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche),. Dans le domaine RH aussi, secteur dans lequel les femmes sont habituellement bien représentées, il n'y a pas de poste important confié aux femmes. Il faut donc intervenir pour changer le cours des choses.

--> Mettre en place un plan d'action avec des objectifs chiffrés pour la promotion des femmes aux responsabilités (GL et au dessus)

-> Décloisonner, ouvrir les perspectives de formation (dans le cadre du DIF par exemple) pour permettre des changements de fonction : assistante vers GL, Spécialiste vers AM...

- **Embauche :** Définir un quota de femmes à respecter lors des recrutements extérieurs (niveaux GL et supérieurs).

- articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale :

-> Développement des possibilités d'usage de l'activité à temps partiel (Homme et Femme)

--> réflexion sur la mise en place d'une crèche d'entreprise.

--> Les horaires d'école vont changer et cela va entraîner le réaménagement d'horaires pour les parents concernés. L'une des possibilités pour donner de la souplesse peut être le télétravail : étudier la possibilité de le mettre en place.

-> Réflexion sur les plages horaires maxi pour les réunions ex : 8 h30 – 17 h 00

--> Réflexion sur l'organisation à mettre en place lorsque les salariés doivent changer d'horaires pour intervenir le soir, la nuit, le WE ou au Shut-down (contrepartie, adaptation des horaires pour le lendemain,...).

- classification :

-> Après le bilan fait de la répartition F/H pour chaque catégorie de personnel. Analyser les écarts , voir si des amorces de mise à niveau existent. A quels clichés sommes nous confrontés et que faire pour accélérer la mise à niveau.

- Conditions de travail :

-> Identifier les différences de traitement entre Hommes et Femmes, analyser les causes et mettre les actions en place.

- Rémunération effective :

Identifier les écarts flagrants dans une même catégorie (en intégrant âge, niveau d'étude...) et mettre en place un plan d'action.

Dans l'attente de la prochaine réunion sur le sujet, recevez, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour la Section syndicale CFE-CGC TMMF
D. BISIAUX, le 18 juin 2013.