

Le SNPEFP ne sera pas signataire de l'accord de Branche des Organismes de Formation relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes. **Pourquoi ?**

Notre analyse

Pour le SNPEFP-CGT, c'est un accord traditionnel voire bien-pensant qui manque d'ambition et de volonté. En effet il "rappelle, invite, incite, encourage " mais ne garantit rien, ne mesure rien, n'assure rien, n'oblige en rien les entreprises à agir en faveur de l'égalité professionnelle

Sur l'article 4 - Évolution professionnelle : Il indique le financement d'actions collectives dans le cadre de la CPEF sans dire quel budget sera alloué ...

Sur les articles 4.1 / 6.3 / 6.4 : Aspect contradictoires. Ça commence par l'accès à la formation professionnelle pour tous qui rappelle les perspectives d'évolution, puis ça enchaîne avec des spécificités pour les temps partiels et les CDI ce qui contredit l'article 4.1 qui indique « *permettent de rendre effectif l'accès à la formation pour toute·s et ce sans considération du sexe, de la nature du contrat ni de la durée de travail* ».

D'autant que les formations courtes ne permettent pas d'évolution (L'article 6.4 - Conditions de travail des salarié·e·s en CDI)

La CVD (commission veille et discrimination) doit être attentive à tout type de discrimination, or pour les CDI, il s'agit bien d'une discrimination selon le type de contrat. L'accord recrée donc de l'inégalité, de la discrimination, en fonction de la nature du contrat ce qui n'est pas acceptable. Le droit d'accès à la formation peut être vu comme discriminant.

Néanmoins, nous constatons deux avancées - Article 7.2.2 Dispositifs conventionnels

Sur le congé paternité : le salaire de l'intéressé est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale - C'est un plus. Dans le droit commun l'employeur n'étant pas obligé légalement de verser un complément de salaire s'ajoutant aux IJSS

Sur le congé parental : C'est un plus, car la loi pour calculer l'ancienneté du salarié, ne prend en compte que 50% de la durée du congé et les congés payés acquis et non pris avant le départ en congé peuvent être reportés.

Sur le référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : La loi prévoit qu'un référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés ... Abaisser ce seuil à 50 est plutôt une bonne idée, un plus, mais il est dommage de se limiter à « l'encouragement ».

D'autre part nous rappelons que pour le SNPEFP-CGT la formation continue ne doit pas répondre uniquement à l'adaptabilité au poste de travail, elle doit s'inscrire dans une évolution et une reconnaissance en matière de salaire.

Pour terminer, le SNPEFP-CGT avait déjà transmis un document lors du GT sur les CDII sur les différences de traitement selon avec les autres types de contrats. En CVD ((commission veille et discrimination) ce point devait être abordé...on attend toujours...

Nous demandons donc aujourd'hui que ces aspects de différences de traitements soient abordés en CPPNI dans le cadre d'un point spécifique sur les CDII. La CGT s'engage à faire circuler un tableau de synthèse sur les différences de traitements constatées par rapports aux autres contrats.

Les négociateurs du SNPEFP-CGT

Le 25/04/2020
Montreuil.