

Pourquoi le Sne n'a pas signé l'accord Egalité Professionnelle (EP)

Le Sne avait signé le précédent accord égalité professionnelle notamment du fait de l'engagement à effectuer chaque année un rattrapage salariale et de mettre en œuvre des actions concrètes d'intégration de salariés avec handicap.

Le bilan de l'ancien accord n'a pas été partagé.

Le Sne regrette qu'une grande partie des objectifs n'ai pas été atteinte (recrutement de femmes managers et salariés avec handicap, rattrapage salariale H/F seulement 2 années /4 avec l'insistance du SNE, refus d'adapter un poste RTQH en 3 jours de télétravail avec licenciement en conséquence) ...

Sur la question du maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap, j'attendais une clarification mais c'est un travail de fond, au-delà de la signature d'un accord, d'une transformation des mentalités.

Points forts	Points faibles
Accord volontariste sur la sensibilisation, la communication Avec un budget d'au moins 2500€/an pour mener ces actions.	Le Sne a, sans succès, proposé diverses actions concrètes et demandé que chaque action soit accompagnée par un objectif chiffré.
Rémunération : La direction confirme une enveloppe annuelle de l'ordre de 200 points d'indice pour les rattrapages. Le principe pérenne a été négociée dans l'accord salarial 2017 signé par le Sne.	La direction refuse la demande du Sne de donner cette fois la priorité d'évolution de carrière aux autres catégories de femmes et tout particulièrement à la trentaine de femmes fonctions supports classées en D exclues du dernier exercice de rattrapage et aux femmes cœurs de métiers (56% de l'effectif) avec autant d'ancienneté et formation que les hommes, mais seulement 35% en échelle H sur plus de 100 expert.e.s coordinateur.trice.s. Le Sne a vainement proposé de passer à 40% en 2019, 45%/2020 et 50%/2021.
En terme d'évolution de carrière, la direction renouvelle (comme dans l'ancien accord) le traitement favorable, mais cette fois uniquement pour les femmes managers.	La direction reporte sa responsabilité de sensibilisation à une commission du CE !
Evolution de carrière et QVT : - Déplacements lors d'une formation : Etude de la mise en place d'une aide financière à la garde d'enfant (6 à 12 ans) avec une enveloppe de 25 k€ . - Déplacements des managers : Etude de la mise en place d'une aide financière à la garde d'enfant (6 à 12 ans) avec une enveloppe de 25 k€ .	Evolution de carrière et QVT : Pas d'engagement de poursuivre au-delà d'un an. Traitement discriminatoire , seuls les managers bénéficieront du soutien garde d'enfant lors des déplacements (femmes et hommes)
Ep et handicap : Amélioration partielle de la présentation des enjeux sur proposition du Sne Etude de mise en place d'une aide pour faciliter les déplacements des personnes handicapées (surcoût hôtel adapté...). Etude sur les équipements mais pas de fonds dédié. Maintien de 3 etp pour abonder l'effectif des équipes accueillant une personne handicapée. Le SNE demandait toutefois à élever le débat pour faire évoluer les mentalités, car une personne handicapée est tout aussi compétente. Engagement en cas de déménagement de vérifier l'adaptation des locaux aux personnes à mobilité réduite	Disparition de l'objectif chiffré du nombre de salarié.es porteurs de handicap. L'ancien accord fixait un objectif de 6% avec un intermédiaire de 25 personnes pour 2015 (non atteint). Plus aucun indicateur, ni en nombre, ni en échéance. La direction concentre ses efforts sur l'externe (confier des missions à des ateliers, faire des recommandations aux cabinets de recrutement, de formation... Le Sne demandait le respect strict des obligations légales et un objectif clair de recrutement et accompagnement. Refus de s'engager sur l'adaptations des locaux existants.
Introduction des enjeux EP dans la formation des managers Engagement à recruter plus de femmes managers mais sans objectif chiffré dans cet accord (engagement COP 50%). Mise en place d'une identification des potentiels et d'un tutorat pour accompagner les femmes managers	Refus de la direction d'organiser des formations EP larges, au-delà des managers et commissions.
Etude d'adhésion au label égalité professionnelle.	Recrutement : Refus du cv anonyme L'engagement COP de recruter 50% de femmes managers ne permettra jamais d'atteindre l'égalité !
Un projet de charte droit à la déconnexion sera étudié	Rejet de la proposition SNE d'étendre le logo label EP à tous les recrutements et non de le limiter aux managers Projet de charte droit à la déconnexion : C'est une obligation (loi 2016) indépendante de l'EP !