

Diversité et égalité des chances

Ça nous concerne !

Cette négociation, menée rapidement pendant l'été, est sur le point de s'achever. Hélas, elle n'a pas fait couler beaucoup d'encre, sans doute par la faute d'un contexte électoral où ce dossier n'a pas été considéré comme un enjeu majeur. Et pourtant, il placera l'entreprise face à ses responsabilités en matière de diversité et d'égalité des chances. Alors que la prochaine réunion est programmée le 23 septembre, la CFDT vous reprecise de quoi il est question et précise, à nouveau, ses revendications.

La diversité est un enjeu de cohésion sociale et de justice. Elle repose sur la lutte contre les discriminations. Conformément aux principes républicains, les effectifs des entreprises doivent refléter la diversité de la société française, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

L'égalité des chances doit permettre à tous d'accéder dans les mêmes conditions à un emploi, une promotion, une évolution professionnelle, une formation...

Les préjugés doivent être identifiés, combattus et aucun domaine ne doit être oublié : handicap, âge, sexe, origines...

L'objectif de la CFDT est, à travers cette négociation, d'aboutir à un accord d'entreprise qui mette tous les interlocuteurs face à leurs responsabilités. ASF tout d'abord, qui doit avancer désormais de manière concrète sur les thèmes de ce dossier, mais également les organisations syndicales qui se doivent d'être de véritables forces de proposition.

La CFDT a donc rappelé ^[1] quelles sont ses revendications. Elles visent d'abord à fixer les priorités, mais également à en mesurer les évolutions, à travers plus de 20 indicateurs concrets, construits dans le dialogue.

Une commission pour la prévention des discriminations

Parler de diversité, c'est bien, mais il ne faut pas oublier « l'égalité des chances ». La CFDT y tient, et a demandé que ce thème soit clairement porté dès le titre de l'accord. Et la diversité ne doit pas se contenter de simples mesures d'affichage ou d'effets de communication. Elle doit s'adresser à tous les salariés et à toutes les filières. La CFDT a notamment évoqué dans cette négociation le décalage important dans l'accès des femmes aux plus hauts postes de responsabilités de l'entreprise, où beaucoup de chemin reste à accomplir.

Ce constat, qui ne date pas d'hier, se retrouve de manière générale sur d'autres postes, mais des efforts ont été entrepris pour commencer à gommer ces disparités. Ce sera notamment le rôle de la future commission « *Diversité et égalité des chances* », que la CFDT appelle de ses vœux, qui sera mise en place par l'accord d'entreprise. Sa responsabilité sera notamment, à travers une charte de fonctionnement, de veiller et d'alerter lors de situations avérées de discrimination.

Egalité de traitement pour les femmes en congés maternité, droits identiques pour les congés paternité sont autant de points que nous avons demandés. Un point est également primordial : l'accueil, la formation puis le recrutement en CDI des jeunes non qualifiés.

Rééquilibrer la pyramide des âges

Le recrutement de jeunes doit être aussi important que l'emploi des seniors, d'autant plus que la crise actuelle fait des ravages dans ces tranches d'âge. L'entreprise doit enfin prendre la mesure de cette réalité très préoccupante, qui peut menacer à terme son fonctionnement, voire son évolution.

La CFDT a également demandé que soit acté dans cet accord l'engagement de discussions sur tous les aspects de pénibilité des travailleurs postés, et de dangerosité du travail sous circulation. Ces points font partie intégrante de cette réflexion, notamment à travers le « plan Seniors ».

Agir pour la diversité en interne, c'est bien, mais c'est insuffisant. D'ailleurs que ne l'a-t-on pas fait avant ? Cela prouve bien qu'il faut aller plus loin. Pour la CFDT, l'action sur ce thème ne pourra être engagée de manière forte que si elle s'accompagne des indispensables recrutements en externe.

^[1] Retrouvez l'intégralité de notre courrier sur notre site Internet et sur Intranet.