

PLAN D'ACTION DE LA CIT EGALITE DIVERSITE

1.	Les objectifs de la CIT	2
1.1.	<i>La légitimité du sujet</i>	2
1.2.	<i>Suivre les actions du groupe</i>	2
1.3.	<i>Informers les représentants dans les CE</i>	2
1.4.	<i>Nourrir les négociations</i>	2
1.5.	<i>Porter les éventuelles revendications</i>	2
2.	Les champs d'application	2
2.1.	<i>Égalité homme/femme</i>	2
2.2.	<i>Questions et positions à l'égard des religions</i>	2
2.3.	<i>Accompagnement des séniors</i>	3
2.4.	<i>Intégration des juniors</i>	3
2.5.	<i>Handicap</i>	3
3.	La méthode de travail.....	3
3.1.	<i>Constitution d'une base de références</i>	3
3.2.	<i>Collecte et sources d'information interne</i>	3
3.3.	<i>Synthèses par champs d'application</i>	3
4.	Le plan de communication.....	3
4.1.	<i>Interlocuteurs</i>	3
4.2.	<i>Mode de diffusion</i>	3
4.3.	<i>Organisation des publications</i>	4
5.	Le planning	4

1. Les objectifs de la CIT

1.1. *La légitimité du sujet*

À faire

1.2. *Suivre les actions du groupe*

La CFE-CGC/UNSA suit de façon récurrente les actions entreprises par la direction Groupe, les directions métiers aussi bien que par les directions territoriales afin d'informer l'ensemble des adhérents et des acteurs du syndicat.

La CIT se donne pour objectifs d'aller au-delà des traditionnelles actions de contrôle de ce qui existe et de s'attacher à demander au groupe de prévoir des plans d'actions pour favoriser l'égalité des chances...

1.3. *Informers les représentants dans les CE*

Les représentants du personnel CFE-CGC/Unsa sont informés des plans d'action mis en œuvre au niveau du groupe afin d'être en situation de suivre efficacement ce qui se passent effectivement dans leurs entités.

1.4. *Nourrir les négociations*

La CIT a l'ambition que le syndicat puisse conduire les négociations à venir en connaissance de cause. Les différentes actions apporteront l'information utile pour atteindre cet objectif.

1.5. *Porter les éventuelles revendications*

La CIT sera un point d'entrée privilégié pour les revendications issues du terrain (évolutions des références ou des pratiques, actions éventuelles de rétablissement du respect des engagements, ...).

2. Les champs d'application

2.1. *Égalité homme/femme*

Égalité salariale, de traitement à l'égard des promotions, plans d'actions pour favoriser l'égalité des chances...

2.2. *Questions et positions à l'égard des religions*

Plusieurs questions émergent du terrain concernant les religions, notamment à propos du ramadan et des difficultés que rencontrent certains salariés pour tenir leur poste ou des demandes d'ASA pour fêtes religieuses. L'ambition du syndicat dans ce domaine est d'être vigilant quant à la cohérence que l'entreprise apporte à ces questions.

2.3. *Accompagnement des séniors*

Suivi des évolutions de carrière des séniors, accès à la formation ... notamment dans le cadre de la mise en place du TPS

2.4. *Intégration des juniors*

Suivi du traitement des CDITP, accès à la formation, accès aux promotions

2.5. *Handicap*

Ce domaine est hors champ en raison de l'existence d'une CIT "Handicap"

3. La méthode de travail

3.1. *Constitution d'une base de références*

La CIT souhaite créer une base d'information sur les thèmes de l'égalité et de la diversité. Cette base sera structurée autour de 2 axes, références ou synthèses :

- o des liens vers d'autres sites : HALDE, intranet FT, CE ...
- o les documents de référence du groupe (accords et documents fondateurs)
- o les documents de synthèse produits par la CIT et validés par le comex

3.2. *Collecte et sources d'information interne*

Collecte des compte-rendus des CE et CCUES concernés par le sujet
Rencontre du Directeur de la Diversité (DRH Groupe)
Compte-rendu annuel d'activité du Groupe

3.3. *Synthèses par champs d'application*

Chaque champ d'application sera l'objet d'un travail spécifique réalisé par les membres de la CIT qui permettra de collecter, organiser et présenter les informations spécifiques à ce champ. Ces synthèses seront directement accessibles sur le site de la CIT.

4. Le plan de communication

4.1. *Interlocuteurs*

Participants à la CIT, RSCE, DSCO, COMEX
à leur charge de rediffuser vers les représentants terrains

4.2. *Mode de diffusion*

Systematiquement via le site

4.3. Organisation des publications

Documents de référence

Compte-rendu de réunion de la CIT

Synthèses par champs d'application à mesure de l'avancée des travaux

Compte-rendu d'action spécifiques

Tracts liés à l'actualité de la diversité

5. Le planning

Le calendrier de travail de la CIT sera adapté à

- o L'actualité des différents thèmes
- o La participation des adhérents à la CIT et leur disponibilité pour produire les résultats attendus.
- o Prévisions de négociation avec FT

Les prochaines étapes

- validation et publication de ce document,
- prise de rendez-vous avec L.Depond Directeur de la Diversité au sein de la DRH Groupe
- contact des RSCE pour collecte de document