

## La CGT signe l'Accord Egalité Professionnelle 2020-2024



### Pour la première fois un budget pour traiter les écarts salariaux H/F. Environ 500K€

La dernière proposition de la Direction d'utiliser ce budget en une fois dès 2021 répond aux attentes.

Dans sa proposition précédente, la Direction souhaitait utiliser ce budget sur la durée de l'accord, jusqu'en 2024.

Tous les ans le rapport de situation comparée H/f permet de vérifier les écarts salariaux.

C'est bien la régularisation des situations du passé qui motivait la demande de la CGT de réaliser une opération coup de poing en une année afin de pouvoir suivre les années suivantes les potentiels écarts salariaux qui pourraient repartir à la dérive.

C'est à travers l'expertise de la Politique sociale et le rapport de situation comparée H/F que nous contrôlerons la mise en œuvre de cet accord et l'effectivité des rattrapages.

# Cet accord permet de renforcer la féminisation des recrutements et garantir l'équité dans les processus de recrutement.

# De lutter contre les agissements sexistes.

# De corriger les écarts de salaires avec un budget dédié de 0,2% de la masse salariale dès 2021, soit environ 500 K€.

# De favoriser l'équilibre Vie Privée/Vie professionnelle (Temps partiel pour la parentalité, Congés supplémentaires pour la maternité).

# D'autoriser des absences rémunérées pour examens médicaux obligatoires.

# Des congés enfant malade rémunérés à 100% (contre 50% dans l'ancien Accord)

# 20 Jours ou 40 demi-journées « Mercredi Famille » autorisation d'absence non-payée avec l'accord de la hiérarchie pour la planification.

# Le télétravail possible selon les condition pour les pères et mères en congé parental d'éducation à temps partiel, les parents d'enfants handicapés

### L'Echo des Négos

#### Organisation du temps de travail

Information CGT à venir

#### QVT

La Direction a accepté, à la demande de l'intersyndicale, de réintégrer les mesures « Egalité Pro » qu'elle avait transféré dans le projet d'accord QVT. Ces mesures permettent d'apprécier l'accord Egalité Pro d'aujourd'hui par rapport à celui du passé.

**La conséquence est un projet d'accord QVT pour lequel tout reste à construire.**

#### Télétravail Vs

#### Organisation du temps de travail

En refusant de traiter le Télétravail dans un accord spécifique mais en l'intégrant dans le futur projet d'accord « Organisation du travail » la Direction fait le mauvais choix de faire peser « des avantages pour les uns » contre des efforts pour les autres.