



## UN ACCORD QUI RATTRAPE LE RETARD.....

### MAIS QUI N'OSE PAS ALLER PLUS LOIN

Après plusieurs séances de négociation, la CFE-CGC en tire un constat clair : des avancées, beaucoup d'engagements difficiles à mesurer concrètement et une Direction qui manque d'ambition.

#### ✓ CE QUE NOUS AVONS OBTENU

- ▶ L'enveloppe des saisines/recours sur une inégalité de rémunération portée à 150 000€ annuel, sans plafond.
- ▶ Le nouveau congé supplémentaire de naissance cumulable avec celui de la CDC
- ▶ Un congé hormonal de 12 jours par an, ou des aménagements sur justificatif.
- ▶ La prise en charge des frais de garde pour formations/séminaires/ concours : 450€/trimestre, 1 800€/an.
- ▶ Des engagements sur la mixité des responsabilités, la diversité et la lutte contre le sexisme.

#### X CE QUI NE VA PAS

- ▶ Les écarts de rémunération H/F persistent, en particulier chez les cadres de plus de 40 et 50 ans à responsabilités.
- ▶ La direction refuse la MATT parentalité sous le prétexte qu'il existe la semaine en 4 jours et qu'elle ne veut pas réduire le temps de travail pour les femmes.
- ▶ La direction refuse le CET Parentalité proposé par la **CFE-CGC** alors qu'il n'y aurait aucun problème de réduction du temps de travail. Le prétexte nous échappe un peu : ce ne serait pas possible pour les fonctionnaires alors qu'un CET médaille du travail en jours a bien existé pour eux. Aucune volonté de la Direction en CUEP de nous répondre favorablement à une ouverture d'étude d'un dispositif de ce genre dans l'avenant de l'accord.
- ▶ Le congé naissance n'est pas pris en charge à 100%, contrairement au congé maternité.



- ▶ Attente d'une réponse claire sur le cumul congé naissance / dérogation postnatale 18 mois, malgré nos relances répétées.
- ▶ L'intéressement : toujours aucune neutralisation des absences pour arrêt maladie grossesse ou jeunes enfants, malgré nos demandes depuis le lancement des deux négociations.
- ▶ Aucun assouplissement du télétravail des jeunes parents malgré les demandes de la **CFE-CGC** qui avait demandé la possibilité d'avoir plus de jours de télétravail ponctuel. Mais il ne faut pas mélanger les accords sinon la Direction ne s'en sort pas ! Restons sclérosés !
- ▶ Les séminaires : toujours pas d'autorisation de travailler quand il n'est pas possible de laisser sa famille pour les parents et les aidants.
- ▶ Toujours pas de procédure claire pour les saisines / recours des personnels

La CDC aurait pu être précurseur sur la parentalité. Elle se contente de la réglementation. Pour les écarts de rémunération elle ne change pas grand-chose ce qui ne nous a pas vraiment convaincu. Le principal indicateur de la CFE-CGC en la matière sera une réelle baisse des écarts de rémunération dans l'index égalité professionnelle et surtout pour les catégories âge et grade qui ont le plus d'écarts.

Toutefois comme la CFE-CGC a obtenu de nouveaux droits même si ce n'est pas à la hauteur de ce que nous espérons, elle signera cet avenant de l'accord égalité professionnelle.

La **CFE-CGC** ne lâchera rien sur la réduction des écarts de rémunération et l'accompagnement réel des parents afin qu'ils puissent profiter pleinement de leurs droits.

**ENSEMBLE, EXIGEONS DES ACTES —**

**PAS SEULEMENT DES PROMESSES**

**CFE-CGC – L'EXPERTISE SYNDICALE**



Téléchargez *L'INDISPENSABLE*