

Nouvel Accord Egalité professionnelle femmes-hommes : Le SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA a signé

Le syndicat unifié - UNSA affirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la signature d'un accord dans le but de promouvoir la mixité, de lutter contre toutes formes de discrimination et de favoriser l'égalité des chances pour tous.

Nous avons demandé :

- ✓ **Renforcement des Objectifs Chiffrés** : Poursuivre l'augmentation du nombre de femmes cadres tout au long de la durée de l'accord, visant à atteindre un objectif de 50%, avec des cibles spécifiques pour chaque niveau de classification.
- ✓ **Rémunération** : Réduire les disparités sur les rémunérations entre les hommes et les femmes.
- ✓ **Mixité** : Optimiser la mixité dans tous les services et métiers, en s'assurant de corriger les écarts de rémunération au sein d'un même service (par exemple, éviter qu'un nouvel embauché ait un salaire supérieur à celui d'un salarié déjà présent)
- ✓ **Temps Partiel** : Faciliter l'accès au temps partiel pour tous, y compris pour les postes de cadres.
- ✓ **Mentorat et Coaching** : Mettre en place des programmes de mentorat et de coaching pour les femmes, afin de les aider à développer leurs compétences de leadership et à accéder à des postes à responsabilités. Proposer des expériences « vie ma vie » pour explorer différents métiers et promouvoir la mixité.
- ✓ **Sensibilisation Accrue** : intensifier les efforts de sensibilisation sur les stéréotypes de genre, notamment par des ateliers interactifs et des campagnes de communication internes.
- ✓ **Flexibilité du Travail** : Promouvoir davantage la flexibilité du travail, comme le télétravail et les horaires flexibles, pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- ✓ **Partenariats Éducatifs** : Renforcer les partenariats avec les institutions éducatives pour encourager la mixité.
- ✓ **Innovation dans les Pratiques RH** : Explorer des pratiques innovantes en matière de ressources humaines, comme l'utilisation de l'intelligence artificielle pour éliminer les biais dans le recrutement et la promotion.
- ✓ **Feedback des Employés** : Créer des canaux de feedback pour que les employés puissent partager leurs expériences et suggestions concernant l'égalité professionnelle, et utiliser ces informations pour améliorer les politiques existantes.
- ✓ **Environnement de travail** : Réaffirmer dans cet accord la volonté de l'entreprise de garantir pour les femmes et les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité des femmes et des hommes.

✓ **Parentalité :**

- Suivi du congé paternité, en prenant en compte les jours de congés obligatoires et non obligatoires par classification.
- Formation et accompagnement au retour de congé maternité, adoption, parental : proposer 5 jours d'aménagement à compter du retour du salarié de façon à lui permettre une réintégration progressive à l'activité (bilan de besoins de formation, remise à niveau sur les outils et sur l'ensemble de l'offre).
- À compter du cinquième mois de grossesse, réduire le temps de travail journalier d'une heure au lieu d'une demi-heure.
- Savoir promouvoir une salariée même après son congé de maternité.
- Garantir le retour d'une femme à son poste (métier, localisation) après son congé maternité
- Accompagner avec bienveillance et compréhension les démarches de procréation médicalement assistée (mesures RH, communication).

Ce nouvel accord, en continuité du précédent a été amélioré sur divers points.

Entre autres :

- Le recrutement interne et externe notamment dans la recherche d'équilibre hommes, femmes dans tous les métiers.
- La formation professionnelle en appliquant des dispositifs permettant aux femmes de lever les freins à l'accès de certains métiers.
- La promotion professionnelle en soulignant que le travail à temps partiel ne doit pas constituer un obstacle à la progression de carrière,
- La maternité, paternité, parentalité et longue absence : Un rappel sur les autorisations d'absence rémunérées pour les examens, un point d'attention concernant de la bienveillance de la part du manager lors d'un parcours de PMA, et l'obtention d'un aménagement de la première semaine en vue d'une reprise progressive après une longue absence.
- La rémunération en réduisant les écarts hommes, femmes
- La lutte contre les discriminations sexistes, sexuels et les violences intrafamiliales.

**Une grande partie de nos demandes ont été acceptées :
le SU-UNSA agit pour construire, en responsabilité.
Soyez sûr que nous mettrons tout en œuvre afin de faire
respecter ce nouvel accord.**

Vos représentants : Lionel BOURVA, Alain CLODIC, Laurent CORBE, Marie-Laure CRENN, Arnaud LE POGAM, Alexandre MILLER, Michèle NOUVEL, Romuald ODILE – SYLVAND, Valérie PAVIC, Valérie RAULT.

