

Lundi 28 Aout 2023.

Depuis le 26 avril 2023, les organisations syndicales et la direction négocient l'accord d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Après de multiples échanges ou la CFTC a souhaité négocier, proposer et échanger sur cet accord, nous avons reçu le 02 août le projet d'accord définitif avec une demande pour que les organisations syndicales donnent leur position le **23 août** au plus tard.

La dernière réunion sur cet accord datant du 13 juin, nous avons attendus plus de 6 semaines pour réceptionner ce projet et il nous est demandé un retour sous 3 semaines en pleine période de congés d'été.

Dès le 2 août nous écrivions pour demander un délai mais pas de retour.

Devant ce fait, nous avons malgré tout étudié et demandé à notre direction un complément d'information sur certains points (notre communication du 11 août 2023), réponses reçues le 24 août 2023.

La CFTC prend aujourd'hui ces responsabilités sur cet accord : **NOUS ne serons pas signataire.**

La CFTC a été force de propositions, a continué le dialogue bien au-delà du cap fixé mais force est de constater que notre direction n'a retenu que très partiellement nos propositions, ignorant surtout celles qui nous tenaient les plus à cœur. Dans cette année 2023, ou chacun d'entre vous donne le meilleur pour satisfaire nos clients, année 2023 ou notre entreprise se redresse après une année 2022 difficile, nous espérons un geste de celle-ci pour démontrer son attachement à son personnel. Le refus d'inscrire les propositions ci-dessous dans l'accord Egalité professionnelle Hommes-Femmes, nous amène à ne pas signer cet accord. Nous espérons toutefois qu'elle entendra notre message pour discuter de ces points prochainement.

Voici les points non retenus parmi d'autres par notre direction :

- **Sur le thème de la rémunération : le maintien du salaire intégral et la subrogation en période de congé maternité, paternité et adoption.**
- **Sur l'articulation vie personnelle/ vie professionnelle : Absence d'avancée sociale pour la rémunération des jours enfants malades (hospitalisation, handicap ou maladie de jeunes enfants)**
- L'absence de la création d'une commission d'arbitrage en cas de conflit entre salarié et direction sur divers sujets.
- Sur le thème de l'embauche : un ENGAGEMENT chiffré pour l'amélioration des équilibres Femmes-Hommes sur certains métiers mais aussi dans certaines catégories socioprofessionnelles.
- Sur le Thème de la formation : absences de formations ouvertes de courtes durée accessible à tous pour un meilleur équilibre des salariés formés dans chaque catégorie sociale.
- Sur le thème de la promotion : mise en adéquation des promotions avec la notation lors de l'entretien de performance

**Nous aurions pu faire de cet accord, une chance pour notre groupe, un projet pour tous, une avancée sociale après le recul qui a suivi la dénonciation de tous les accords d'entreprise en 2022.**

Farida BELAID

Morgane LE MOING  
Et les élus et DS CFTC.

Denis MORTELECQUE