



# Accord sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures relatives à la parentalité

## La CGT SIGNE

**La CGT s'est prononcée pour la signature du nouvel ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LES MESURES RELATIVES À LA PARENTALITE AU SEIN DE TDF SAS.**

L'accord précédant était arrivé à son terme, il a permis qu'en 2019, TDF obtienne le résultat de 93/100 au regard de l'index égalité professionnelle.

Un nouvel accord rentrera prochainement en vigueur dans notre entreprise.

Comme la version antérieure, il participera à la construction d'une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de TDF et fixe comme objectif, sur la durée du nouvel accord, d'améliorer le résultat de l'index.

Mais, il ne se limite pas à cette seule ambition, il compte plusieurs dispositifs propices à l'amélioration de la parentalité et de la qualité de vie au travail :

Mesures relatives à la Parentalité	Mesures relatives à la Qualité de Vie au Travail
<b>Les congés légaux liés à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation des enfants</b> ne constituent pas un frein dans la carrière professionnelle des salarié-e-s concernés.	<b>Meilleur équilibre vie personnelle et vie professionnelle</b> par l'ajout de dispositifs liés à la naissance, à l'adoption, à l'éducation des enfants, à la parentalité.
<b>Femme enceinte</b> : Autorisation d'absence sans diminution salariale pour se rendre aux consultations prénatales obligatoires (temps visite + temps trajet). Places de parking réservées. Réduction du temps de travail des salariées enceintes à partir du 6 <sup>ème</sup> mois de grossesse et jusqu'à la fin du 8 <sup>ème</sup> mois suivant la grossesse (10 h pour un temps complet). Accès au télétravail pendant la grossesse.	<b>Mesures liées au Temps partiel choisi par le ou la salarié(e)</b> afin de mieux concilier ses souhaits : répond à ses besoins individuels, personnels ou familiaux avec les besoins collectifs de fonctionnement du service. <b>Temps partiel annuel pour raisons familiales</b> sauf en cas de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Possibilité de prise en charge des cotisations retraite par la ou le salarié(e) dans le cadre d'un <b>temps partiel</b> .
<b>Aides à la garde des enfants</b> : Congés exceptionnels pour enfant malade (6j/an pour 1 enfant, 9j/an pour 2 enfants et 12j/an pour 3 enfants). 30 berceaux en crèche pour les enfants de 0 à 3 ans.	<b>Programmation des réunions et utilisation des Technologies de l'information et de la Communication</b> en prenant compte à tous les niveaux les contraintes familiales et personnelles de ses salariés : respect des horaires

<p>Garde d'urgence pour les enfants de 4 mois à 4 ans en cas de défaillance du mode de garde habituel.</p> <p>Agence de service à la personne pour la garde d'enfant de 0 à 16 ans dans toute la France (différents mode de garde).</p> <p><b>Rentrée scolaire</b> : Aménagements des horaires de travail le jour de la rentrée scolaire (jusqu'en 6<sup>ème</sup>).</p> <p>Soutien scolaire et aide à l'orientation.</p>	<p>habituels de travail et des plannings de présence des salariés travaillant à temps partiel.</p> <p><b>Sensibilisation et lutte contre les discriminations et les stéréotypes</b> : Sensibilisation du collectif de travail sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p>
---	--

### Ce que l'accord apportera :

- Une plus grande féminisation des métiers très masculins, en agissant sur les recrutements externes ou mobilités internes.
- Notre entreprise travaille dans des secteurs très techniques, les écoles dans ces secteurs comptent très peu de jeunes femmes. TDF va, en partenariat avec l'association « *Elles bougent* », renforcer son action, afin d'encourager les jeunes femmes à s'orienter vers les filières techniques. TDF mettra en ligne sur son site internet et son site intranet des témoignages et portraits de femmes travaillant en milieu technique ou tenant des postes à responsabilités.
- L'égalité professionnelle, passe par l'égalité d'accès à la formation. Un budget spécifique sera consacré à des formations de reconversion et des formations diplômantes et qualifiantes, pour permettre aux femmes qui le souhaitent de s'orienter vers des métiers techniques et aux hommes de s'orienter vers des métiers supports. Les salarié(e)s pourront également demander à bénéficier de telles actions de formation.

### Ce qu'il n'ambitionne pas :

- Corriger les nombreuses années d'injustices salariales et leurs conséquences sur la retraite des femmes et des hommes.
- Autoriser le temps partiel dans les métiers dits « opérationnels ».
- Augmenter la population pouvant bénéficier du télétravail.