



NEGOCIATIONS ACCORD EGALITE FEMMES/HOMMES ET PARENTALITE

☎ 0387207536 / 0608756243
Web <http://tdf-unsa.org>
🐦 <https://twitter.com/TdfUnsa>

Accord Egalité Professionnelle Femme / Homme et Mesures Relatives à la Parentalité : Une négociation bien venue en attente des grandes manœuvres ?

Coincée entre la réorganisation de la DPR, la « réforme en profondeur » EMPOWER Plus se drapant dans des impératifs de mutation nécessaire, et les différents sujets pouvant provoquer des crispations (Temps de Travail, NAO, ...), la Direction de TDF nous a convié à des discussions sur un sujet récurrent, non de moindre importance mais quasi sans risque : le thème de l'Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et les Mesures Relatives à la Parentalité.

Les hommes et femmes présents au sein des différentes délégations syndicales lors de cette négociation, ont eu la responsabilité de faire progresser cet accord existant depuis 2017, et d'y intégrer notamment les dernières évolutions de notre société.

Après avoir entendu les demandes des organisations syndicales, et notamment l'UNSA, la direction de TDF a proposé un nouveau texte d'accord comportant plusieurs évolutions intéressantes :

- ***Volonté affichée*** de progresser en termes de féminisation dans différentes familles d'emplois, y compris au sein du COMEX ;
- ***Pour favoriser les vocations***
 - *Création d'un réseau de mentorat pour permettre la découverte des métiers de l'entreprise ;*
- *Renforcement des actions auprès des jeunes, notamment en développant des partenariats avec les écoles et les universités pour susciter des vocations ;*
- ***L'accès à la formation pour tous et toutes***, avec une meilleure prise en charge des frais de garde lors de formations pour les enfants des salariés, en particulier les enfants handicapés ;

- **Une réponse positive de la Direction sur les impacts liés à la parentalité favorisant un meilleur équilibre vie professionnelle et personnelle notamment :**
 - Aménagement pour les consultations prénatales obligatoires (3 absences autorisées), y compris dans le cas d'une PMA (jusqu'à 5 absences autorisées). Les conjoints peuvent également bénéficier des mêmes modalités ;
 - Places de parking réservées aux femmes enceintes et accès au télétravail pendant la durée de la grossesse (pour mémoire, réduction de 10h du temps de travail à partir du 6ème mois de grossesse jusqu'au 8ème mois suivant l'accouchement + congé d'allaitement de 4 semaines alloué de droit) ;
 - Congé parentalité pour les nouveaux parents : sur demande, 1 mois calendaire rémunéré 50% du salaire de base. Dans le cas d'une grossesse difficile, possibilité pour le conjoint de l'utiliser avant la naissance de l'enfant.
 - Aides à la garde des jeunes enfants (places de crèche), à la garde d'urgence des enfants (via une agence), à l'éducation (rentrée scolaire, soutien scolaire, aide à l'orientation) ;
 - Mesures spécifiques pour le cas d'enfant gravement malade ;
 - Congé paternité supplémentaire : si hospitalisation de l'enfant immédiatement après la naissance, 45 jours de congé rémunéré à prendre dans les 4 mois ;
 - Congé de présence parentale : légalement, possibilité de prendre 310 jours de congé non rémunéré pour un enfant gravement malade de moins de 16 ans, voire 20 ans dans certains cas. Dans ce cadre, TDF propose de prendre en charge 80% de rémunération pendant 60 jours ;



Cette liste non exhaustive des différentes revendications des Organisations Syndicales et propositions de la Direction montre que tous les acteurs étaient sensibilisés pour avancer sur ce sujet.

Aussi l'UNSA signera cet accord qu'elle considère bénéfique pour l'égalité Hommes/Femmes et pour la prise en compte de la parentalité.

Espérons que ce bel état d'esprit se retrouve lors des prochaines échéances.