



Négociations Egalité Hommes / Femmes

0387207536 / 0608756243
Web <http://tdf-UNSA.org>
<http://twitter.com/TdfUNSA>

Le 06 novembre 2023

L'accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes arrivant à échéance à la fin de cette année, la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies à 2 reprises afin de définir un nouvel accord pour la période 2024-2027.

De manière générale, les négociatrices et négociateurs sont repartis sur la base de l'accord existant qui, selon nous, apporte déjà un certain nombre de mesures intéressantes pour les femmes et les nouveaux parents dans l'entreprise. Il s'agit en particulier de mettre à niveau ou d'ajouter certaines mesures allant dans le sens d'une meilleure prise en compte des problématiques liées à la parentalité ou à la féminité.

Nous avons résumé dans les tableaux ci-dessous les principales mesures proposées.

Une dernière réunion devrait permettre à la Direction et aux syndicats d'aboutir à un accord final suffisamment intéressant pour être accepté par tous.

	Accord 2020-2023	Avancées de la Direction (dont demandes Unsa)	Efforts complémentaires demandés par l'Unsa
Recrutement et mobilité interne			
Recrutements féminins dans le domaine technique		10/an en CDI et CDD	15/an en CDI
Prime de cooptation si recrutement d'une femme	800€ brut pour un CDI 500€ brut pour un CDD	1040€ brut pour un CDI 650€ brut pour un CDD	1200€ brut pour un CDI 750€ brut pour un CDD
Favoriser la mobilité interne	Par le service RH		Sensibiliser et solliciter les managers Com articulation vie Pro/vie Perso
Formation à la non-discrimination	RH	RH + Managers	Rendre cette formation régulière
Actions auprès des jeunes	Association « elles bougent » Ambassadeurs écoles		Recruter 2 stagiaires ou apprentis chaque année
Formation professionnelle			
Accès à la formation professionnelle	100% des femmes formées Budget spécifique 150 k€		
Frais de garde si formation en dehors des horaires habituels	Découcher : 100€	Découcher : 115€	Découcher : 120€
	Découcher parent seul : 115€	Découcher parent seul : 130€	Découcher parent seul : 135€
	Découcher et enfant handicapé : 115€ jour et 150€ nuit	Découcher et enfant handicapé : 130€ jour et 165€ nuit	Découcher et enfant handicapé : 135€ jour et 175€ nuit
Evolution professionnelle			
Féminisation des codirs	23% + au moins 1 femme dans chaque codir	33% + au moins 1 femme dans chaque codir	35% + au moins 1 femme ou 30% de l'effectif dans chaque codir
Favoriser l'évolution professionnelle	Identification des salarié(e)s avec potentiel d'évolution.		Rappeler que poste à responsabilité ne veut pas dire dégradation vie pro/vie familiale.
	Développement du mentorat et Réseau « Talents féminins »		Proposer une session de réflexion sur le sujet de l'évolution professionnelle des femmes à TDF
Rémunération			
Index égalité professionnelle	94%	94%	95%
Impacts salariaux liés à la grossesse	Maintien des primes si aménagement du poste Budget spécifique NAO	Augmentations et bonus individuels maintenus	Que les congés familiaux n'aient pas d'impact sur la participation et les cotisations retraite.
Préventions contre les discriminations			
Sensibilisation des salarié(e)s	Actions de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations	non encore négocié	Proposition de conférences - poids des stéréotypes - Les réussites des femmes dans le monde de l'entreprise
	Semaine de l'égalité professionnelle		2 référents sur les discriminations
Prévention et lutte contre le harcèlement	1 référent désigné par la Direction	non encore négocié	Avoir le nombre de personnes ayant suivi une formation ainsi que le nombre et typologie des dossiers de harcèlement traités
	1 référent désigné par le CSE Cellule d'écoute téléphonique		
Violence au sein du couple et intrafamiliales	5 jours de congés fractionnables Assistance sociale du travail	non encore négocié	

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES

	Accord 2020-2023	Avancées de la Direction (dont demandes Unsa)	Efforts complémentaires demandés par l'Unsa
Parentalité/ Articulation Vie professionnelle/Vie personnelle			
Examens liés à la parentalité	Consultations prénatales : 2 parents : absences autorisées Actes médicaux en cas de PMA : Salariée : absences autorisées Conjoint : 5 absences autorisées Don d'ovocytes : Salariée : absences autorisées IVG et IMG : Salariée : arrêt maladie conjoint : 2 j d'absence autorisées Adoption : 5 autorisations d'absence <i>Absence assimilées à du temps de travail</i>	En cas de PMA, télétravail facilité	IVG ou IMG conjoint : 5 jours d'absence autorisés Salariée : faciliter le télétravail pendant 1 mois
Réduction du temps de travail pour les salariées enceintes	Du 6 ^{ème} mois au 8 ^{ème} mois post-accouchement Durée hebdomadaire réduite de 10h (au prorata si temps partiel)	Sans impact sur la rémunération	
Accès au télétravail en cas de grossesse à risque		Télétravail exceptionnel avant congé maternité si éligible Jusqu'à 100% le mois précédent le congé maternité	Possibilité de télétravail à 100% à partir du 5 ^{ème} mois de grossesse
Congé légal d'adoption	De 16 à 22 semaines (fonction du nbre d'enfants du foyer) +25j si partagé entre les 2 parents +32 J si adoption multiple Maintien de la rémunération		Que les congés d'adoption n'aient pas d'impact sur la participation et le 13 ^{ème} mois.
Congés du 2eme parent	Congé de naissance (CCNT) : 3 j Congé de paternité ou d'accueil : - 4j à la suite du congé de naissance - 21j/28j supplémentaires - 5 j supplémentaires TDF		
Congé paternité supplémentaire en cas d'hospitalisation	30 jours légaux + 15j TDF Dans les 6 mois après la naissance Maintien de la rémunération		
Congé parentalité	1 mois supplémentaire rémunéré à 50% (salariée ou conjoint)		2 mois au lieu de 1 mois, sans impact sur la participation et les cotisations retraite
Congé parental d'éducation	Dispositif légal, à temps plein ou temps partiel. Rémunération par la CAF Comptabilisé dans l'ancienneté		Prise en charge à 100% des cotisations retraite en cas de temps partiel. Dans des cas exceptionnels, possibilité d'organiser la semaine de travail sur 4 j jusqu'au 3 ans de l'enfant (ex : cas monoparentale)
Congé de présence parental pour enfant gravement malade	310 jours de congé avec suspension du contrat de travail Rémunération par les organismes publics TDF rémunère à 80% les 60 premiers jours d'absence, par enfant, et fractionnables Possibilité d'utiliser le CET au-delà des 60 jours Possibilité de bénéficier du don de jours		
Autorisation d'absence pour enfant handicapé	5 j légaux + 2 j TDF par an		5 j légaux + 5 j TDF par an
Congé en cas de décès de son enfant	enfant de moins de 25 ans : 14 + 8 j enfant de plus de 25 ans : 12 j		
Aides à la garde d'enfants	Congé CCNT enfant malade 6/9/12j pour 1/2/3 enfants 30 berceaux crèche (enfant 0 à 3 ans) Système de garde d'urgence (enfants de 4 mois à 4 ans) Agence de service à la personne pour garde d'enfant de 0 à 16 ans.	Au retour de congé, possibilité de télétravail à 100% pendant une période de 15 J (1 seul parent)	
Rentrée scolaire	Aménagement des horaires de la rentrée	Possibilité de télétravail exceptionnel le jour de la rentrée	
Soutien scolaire	Aide de 100€ pour soutien scolaire ou aide à l'orientation (lycée)	Aide de 125€ pour soutien scolaire ou aide à l'orientation (lycée+sup)	Aide de 125€ niveau lycée Aide de 150€ études supérieures
Bien-être au travail	Réunions dans les horaires de travail Droit à la déconnexion	Congé endométriose : 4J par an fractionnables Règles douloureuses : télétravail facilité	Si les réunions dépassent les horaires collectifs, prise en charge par TDF des frais de garde d'enfant Mise à disposition de protections hygiéniques sur les lieux de travail