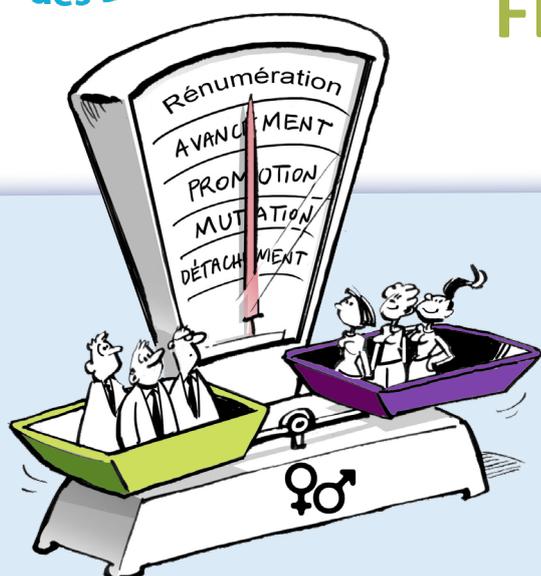




VERS UNE SIGNATURE D'UN NOUVEL AVENANT À L'ACCORD

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES



LES NOUVEAUTÉS, LES ENJEUX ET LES ATTENTES DE L'UNSA !

Un nouvel avenant à l'accord égalité professionnelle Femmes/Hommes sera proposé pour avis au Comité Unique de l'Etablissement Public (CUEP) du 20 mai prochain avant d'être proposé à la signature des organisations syndicales.

L'UNSA revient sur les principaux points qui ont fait l'objet d'une attention particulière lors des nombreuses séances de négociation intervenues depuis le début de l'année. Preuve s'il en fallait que le sujet reste plus que jamais d'actualité et mérite l'attention, la vigilance et un suivi minutieux pour parvenir à l'égalité de traitement comme au respect des engagements portés par les accords, tout en faisant évoluer les mentalités... car si des progrès ont été indubitablement réalisés, il reste encore à faire pour améliorer, prévenir, éviter les écarts de rémunération comme toute discrimination sexiste... et réparer si besoin !

LES ENJEUX

- > Les résultats du BMS 2018, les travaux de la Commission tout comme le bilan du plan de progrès 2016-2018 pointent tous la nécessité de poursuivre les efforts compte tenu des points de vigilance soulignés : écarts salariaux réels et ressentis, tant au niveau des recrutements que des évolutions de carrière, mixité, plafond de verre, lutte contre les stéréotypes entre autres.
- > **Le maintien d'une enveloppe de 250 000 €** pour compenser les écarts de rémunération qui seraient constatés, tant par le biais de l'étude annuelle collective qu'à l'occasion de saisines individuelles.
- > La poursuite de l'étude systématique annuelle d'identification des écarts de rémunération et traitement entre femmes et hommes de l'Etablissement public mise en place avec l'avenant 2018-20, laquelle a permis d'élargir de façon significative les rattrapages au sein de filières ou de catégories, tous statuts confondus.
- > La mixité a marqué des progrès mais présente encore des déséquilibres au niveau de certaines filières et pour l'accès aux postes à plus hautes responsabilités.



LES NOUVEAUTÉS

- > Le calcul et la publication de l'index avec un score honorable : 97/100 pour 2017. Le score d'atteinte prévu dans l'avenant devra être a minima de 95/100.
- > La prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes : mise en place d'une procédure ad hoc et désignation d'un référent unique Etablissement public dédié au traitement des situations de violence et/ou de harcèlement au travail (assortie de celle d'un référent homologue CSSCT par les membres du CSSCT).
- > La mise en place de formations et d'actions de sensibilisation.
- > La mise en place d'une méthodologie de proposition salariale à l'embauche.
- > La révision de la procédure de recours-saisine individuelle.

LES ATTENTES DE L'UNSA

L'UNSA estime que les marges de progrès se situent dans l'application réelle des axes et orientations définis, et attend les résultats positifs escomptés, notamment au moyen des mesures, attentions et contrôles apportés suivants :

- > **Une amélioration véritable au niveau des saisines individuelles qui se sont avérées jusqu'ici très décevantes.**
- > **Des procédures claires et visibles, avec des réponses écrites et motivées après une écoute équilibrée et bienveillante.**
- > **La promotion des dispositifs de congés de naissance.**
- > **Une attention particulière et un contrôle réel à porter aux recrutements, aux transformations CDP/CDI notamment en termes de rémunération.**
- > **La neutralisation de tout impact du temps partiel, quel qu'il soit (MATT, semaine de 4 jours...) en termes d'accès à la mobilité, d'équité au regard des promotions et avancements.**



L'UNSA donnera un avis positif et signera cet avenant porteur d'avancées significatives et veillera à ce que l'application rigoureuse des textes devienne une réalité concrète qui se traduise par la mise en place et la généralisation des bonnes pratiques et mentalités au sein de toutes les Directions de l'Etablissement public CDC.

**VOUS POUVEZ COMPTER SUR L'UNSA
POUR AMÉLIORER VOS DROITS !**