

## **NÉGOCIATION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : l'égalité femmes-hommes est un combat permanent !**

L'égalité entre les femmes et les hommes nécessite plus d'engagements concrets de la part de la direction, plus d'ambitions et certainement pas moins.

Voici un aperçu des revendications portées par la CGT.

### **Féminisation des effectifs : stop à l'affichage, place aux actes**

La direction cherche à gonfler les effectifs féminins en incluant les apprenties... Il serait plus efficace d'embaucher toutes celles qui obtiennent leur diplôme !

La mixité des emplois et des métiers passe aussi par la fin des stéréotypes sur les métiers dits techniques qui ne seraient pas « naturellement » accessibles aux femmes.

### **Parentalité et conciliation des temps de vie : des droits pour toutes et tous**

La CGT revendique la transformation des quelques places en crèches privées en CESU accessibles à tous les parents d'enfants de moins de 3 ans. Cela bénéficiera à plus de monde. La direction a organisé un sondage pour vérifier le bien-fondé de notre demande : la réponse est oui à 80% !

De plus, nous exigeons que le « congé paternité allongé » du précédent accord (proposé et obtenu par la CGT) soit maintenu.

Enfin, les frais de garde d'enfants doivent être pris en charge pour tous les types de déplacements professionnels (formations, réunions, séminaires...) sur la base de 80€/jour et de 160€ pour les parents célibataires afin de couvrir les frais de garde nocturne.

### **Santé, sécurité et conditions de travail : des actions attendues**

Rte doit s'inscrire dans l'accord de Branche et permettre aux personnes souffrant de règles douloureuses, d'endométriose, de ménopause, d'andropause etc. de bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées. Mais la direction n'y est pas favorable...

Nous demandons aussi le maintien du comité de vigilance qui assure un suivi des violences sexistes et sexuelles, contrairement à la direction qui souhaite le supprimer !

De plus, la création d'un dispositif d'alerte "léger" permettrait l'intervention d'un tiers sur un sujet spécifique (par ex. blagues sexistes, remarques malvenues, soucis de vestiaires etc.). Ce dispositif pourrait être étendu à toutes les diversités.

Nous nous battons aussi pour le maintien du droit au changement de prénom dans l'entreprise, en particulier pour les personnes trans. Il faut également rendre applicable le dispositif permettant aux victimes de violences intrafamiliales de mettre discrètement de l'argent de côté afin de préparer leur départ.

## **Faire évoluer les mentalités : des engagements concrets**

**La direction voulait remettre en cause le droit à s'absenter pour les manifestations liées à la journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars. Il n'en est pas question !**

De plus, nous demandons l'extension de ce droit au 25 novembre, journée internationale contre les violences sexistes et sexuelles. Favoriser la participation aux manifestations est une façon de faire évoluer les mentalités.

**La CGT déplore l'attitude de la direction dans cette négociation. Depuis le début, elle joue un jeu cynique : « si vous ne signez pas, on retire tout ».**

**Ce chantage montre l'intérêt réel de la direction pour la cause de l'égalité femmes-hommes !**

**Pour autant, la CGT reste déterminée à poursuivre la négociation jusqu'au bout pour obtenir des avancées, pas de la poudre aux yeux.**

La Défense, le 19 février 2025