

Déclaration Intersyndicale des Elues et Elus du Comite National

Une Négociation Egalité Professionnelle sur la réserve

M l'Administrateur Général,

Nos attentes étaient grandes. Nous avons prolongé l'accord existant d'un an pour laisser le temps d'une expertise approfondie. Nous en avons eu la restitution ici même au Comité National avant de la mettre à disposition des Organisations Syndicales et de leurs négociateurs.

Nous sommes aujourd'hui dans la dernière ligne droite de cette négociation qui ne répond toujours pas à nos attentes. Il nous manque des éléments négociés importants pour faire reculer les inégalités mis en lumière lors de l'expertise. A ce jour, certaines de nos revendications principales restent absentes des propositions faites par DRHRS, à savoir :

- Un vrai congé menstruel sous la forme d'une autorisation rémunérée, encadrée, avec le relais de la médecine du travail.
- Un système hors avancement, de compensation des inégalités salariales tout au long de la carrière, pour enfin les réduire. Nous avons laissé la possibilité d'une instruction en commission de suivi de l'accord pour la définition de ses modalités opérationnelles. Le renouvellement générationnel prôné depuis tous nos accords antérieurs ne peut plus suffire aujourd'hui.
- Une définition plus poussée du rôle des référents HSAS national et locaux et du processus d'enquête dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.
- Un suivi du congé dit de paternité insuffisamment pris au CEA. Il faut une action managériale d'incitation et un indicateur de suivi. Nous demandons par ailleurs 10 jours supplémentaires de congé paternité sécables sur la première année de paternité et dix jours de congés supplémentaires à partir du 3^{ième} enfant.

Ce sont des marqueurs attendus d'une volonté d'accélération vers une égalité plus juste et un soutien à la parentalité en phase avec nos évolutions sociétales.

Le temps joue contre nous. Nous sommes matériellement dans l'impossibilité de tenir l'échéance de la fin de l'année. Nous attendons toujours une négociation sur les éléments de contexte partagés, ainsi que sur le préambule, qui doit clairement afficher les ambitions d'égalité professionnelle.