



## 8 mars 2022 : la CGT négocie pour les droits des femmes et revendique l'égalité

Le dépôt d'un préavis de grève pour la journée du 8 mars aura permis à la CGT de rappeler à la direction qu'il reste encore beaucoup à faire pour l'égalité

professionnelle.

Sur la question de l'index, nous avons interpellé la direction sur sa non représentativité de l'état des lieux dans l'entreprise avec à la fois un mode de calcul qui ne nous a pas été communiqué officiellement et le fait que la marge d'erreur de 5% permette à la direction d'obtenir un score qui la dédouane de mettre en œuvre un quelconque plan d'actions.

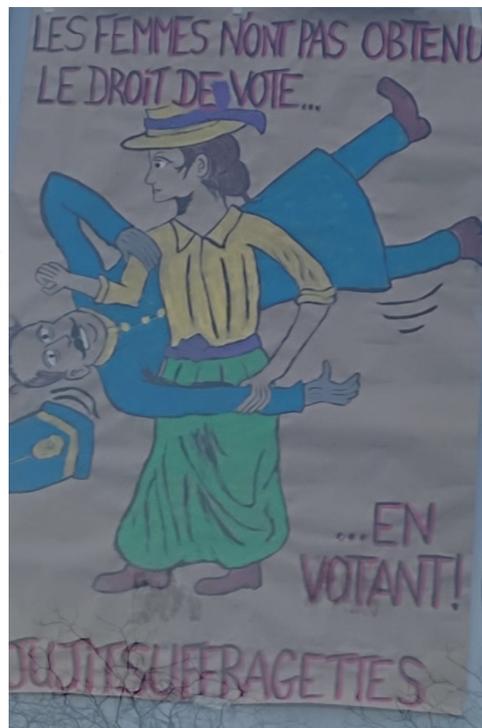
La direction a l'intention de nous communiquer (en CSE ?) ce fameux mode de calcul, ce qui pourrait nous amener à en rediscuter. Même si cet indicateur est fortement décrié nationalement et sa refonte nécessaire.

Une nouvelle fois, la CGT a demandé l'intégration de la prime d'assiduité dans le salaire de base. Cette mesure aura un effet sur nos salaires. N'oublions pas non plus, que ce sont surtout les femmes qui sont le plus impactées par la modification des règles sur l'assiduité avec notamment les absences pour enfant malade. Nous avons pu faire le constat

conjoint que pour ce qui est des absences liées à la garde des enfants comme pendant l'activité partielle et les fermetures de classe dues au covid, qui nécessitent une présence à domicile, ce sont bien les femmes qui vont de nouveau voir leur pouvoir d'achat dévalorisé. Pour la direction, l'intégration de la prime générerait un surcoût lié à l'indexation des primes et heures majorées par exemple. Toutefois, elle ne se l'interdit pas et propose de mûrir sa réflexion... Sans plus d'engagement, cette revendication continuera à être portée par la CGT puisqu'elle est de plus source de discrimination entre les OETAM et cadres pour qui l'intégration est déjà effective.

La CGT revendique également la création de passerelles effectives vers les métiers techniques et à destination des femmes qui leur permettrait d'accéder aux métiers mieux rémunérés et mieux reconnus dans l'entreprise ; métiers valorisés pendant la crise sanitaire et la mise en activité partielle de nombreuses salariées pour une durée parfois portée à 15 mois. La direction dit vouloir se pencher sur le

sujet afin de gommer certains stéréotypes identifiés et aborder ces problématiques dans le cadre des négociations GPEC. Elle admet ne pas avoir identifié de questions liées à l'égalité professionnelle. Nous l'interpellons sur le fait que malgré ses engagements et les préconisations du rapport d'expertise liées aux réorganisations, rien n'a été entrepris ni mis en place pour accompagner les salariés en termes de formations qualifiantes leur permettant de se projeter dans ce nouvel organigramme dessiné par la direction. Encore une fois, aucun plan de travail n'est proposé.



Sur les questions de violences sexistes et sexuelles au travail, la CGT réitère le constat qu'aucun travail à court, moyen ou même long terme n'a été entrepris par la direction. Et ce, malgré une première alerte en novembre en CSE et la "promesse" d'un plan d'actions. Deux ans complets d'inaction alors même que les référents VSST sont nommés depuis 2 ans comme le prévoit la loi.

Nous demandons tout d'abord un état des lieux des environnements et violences sexistes et sexuelles au travail partant du postulat que la politique de l'autruche que mène la direction ne peut mener qu'à des situations délétables. Celle-ci semble s'engager une nouvelle fois sur un plan, cependant échéance inconnue. Les propositions de la direction, même si elles semblent légères eu égard à l'importance du sujet,

montrent toutefois une première reconnaissance de ces violences. Il serait envisagé, dans un terme qu'il reste à définir, que soit mis en place une session d'e-learning. La direction décline tous les sujets sensibles sur lesquels elles ne se donnent que les moyens lui permettant une bonne "conscience" et la dédouanant de mettre en place de vrais espaces de formation, de dialogue et de débat.

De la même façon, pour répondre aux injonctions des C3SCT et des cabinets d'expertise, la direction convient d'aborder les évaluations RPS dans la seconde partie de l'année uniquement. A-t-elle vraiment réalisé la mesure du mal déjà occasionné par son plan stratégique et la réorganisation totale suite aux départs en RCC et aux licenciements (suite aux refus des mesures PACT) ? Pour les femmes, ce fut la double peine depuis le début de la crise. La plupart étant sur des métiers supports, elles ont subi l'activité partielle plus durement que leurs collègues masculins avec des incidences sur les rémunérations actuelles et des conditions de travail qui se ou vont se dégrader avec notamment la mise en place des flex office.

Enfin, la CGT ADP porte encore et toujours la revendication de la réduction du temps de travail à 32 heures avec maintien de la rémunération. Cela permettrait à la fois la création d'emplois, comme au passage aux 35 heures, et le recours à l'activité partielle dit "choisi" alors qu'il résulte de la nécessité pour les parents de faire coïncider la garde des enfants, la qualité de vie au travail articulée autour d'une vie personnelle préservée.

La direction n'entend pas répondre sous prétexte que le temps de travail soit géré au niveau national et en refusant

même de l'envisager sous la forme d'une mise à l'étude qui pourrait correspondre au nouvel aéroport et à une organisation du travail en adéquation avec une organisation du travail plus adaptée au modèle économique et social post pandémie. Elle semble ignorer que plusieurs entreprises en France ont déjà mise en place les 32 heures avec succès et que ce débat prend de plus en plus d'importance au niveau mondial.

C'est cela le progrès social et non celui de travailler toujours plus, plus longtemps et dans de mauvaises conditions.



## **Bulletin d'adhésion à la CGT ADP**

Toutes les données que vous nous communiquez sont protégées dans le cadre de la protection des données personnelles exigée par la CNIL et ne seront en aucun cas utilisées pour tout autre usage que la correspondance syndicale.

Nom : .....

Prénom : .....

Plateforme

Qualification : .....

Catégorie : .....

Métier : .....

Echelon : .....

Service / UO : .....

Bâtiment :

Téléphone professionnel : .....

Perso : ..... @ :