

## Sommaire

Où en sont les négociations sur les accords égalité professionnelle dans les IEG et qu'ont-elles apporté ?

- À la CNR
- À RTE
- À la Branche
- À EDF SA
- À GDF Suez SA
- Au Groupe GDF Suez
- À ERDF/GrDF

## Éditorial

par Laurine EUGENIE - Secrétaire Fédérale en charge de l'Égalité Professionnelle

### Les accords Égapro existent, reste à les appliquer

Une période de congé maternité non neutralisée dans le cadre des avancements au choix, des écarts de salaire injustifiés (et oui, la bonne moyenne de nos statistiques peut encore cacher des écarts de salaires importants), un déroulement de carrière au ralenti ... tel est encore le quotidien de certaines salariées des IEG.

Parallèlement, le temps partiel continue de constituer un frein au déroulement de carrière, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les années 2011 et 2012 auront été marquées par la renégociation d'accords égalité professionnelle tant au niveau de la branche des IEG qu'au niveau des entreprises des IEG. Notre Branche professionnelle est ainsi dotée de nombreux accords sur ce thème. Reste à les appliquer ...

**Quelles sont les avancées obtenues dans ces nouveaux accords négociés en 2011 et 2012 ?**

**Voici une présentation synthétique et non exhaustive de ces avancées, auxquelles FO a largement contribué.**

## Les entretiens « Égalité Professionnelle »

**Mona CHOLLET**

*Chef d'édition au monde diplomatique*

**« SOYEZ VOUS-MÊMES ! »  
Oui, mais comment ?**



Journaliste, animatrice du site culturel peripheries.net et essayiste, Mona CHOLLET nous livre une réflexion sur les apparencesuite à la parution de son livre « beauté fatale », dans lequel elle met en exergue la dictature de l'apparence.

*L'année 2011 et le premier semestre 2012 ont été marqués par la renégociation d'accords égalité professionnelle au niveau de la branche des IEG ainsi que dans la grande majorité des entreprises des IEG.*

### **CNR - Accord signé en janvier 2011**

Quelques points intéressants : égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour l'attribution des rémunérations variables (RPIC et RPIEM) et des jours de repos dans le cadre du dispositif de compensation de la disponibilité des cadres ; inviter les femmes recrutées dans une équipe technique à contacter le référent « égapro » ; proposer un entretien avec le manager et la DRH avant réintégration pour préparer la reprise d'activité et instauration d'un plan d'accompagnement ; extension du CESU Petite Enfance aux enfants de 3 mois à 6 ans pour la durée de l'accord.

### **RTE - Accord signé en juillet 2011**

Il innove sur certains points, tels, la prise en compte de l'égalité professionnelle comme critère d'appréciation des managers, les objectifs de mixité définis en pourcentage, un zoom sur les parcours professionnels des salarié(e)s en GF 10 et en GF 15-16 (plafond de verre), l'intégration de la dimension GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences) pour rééquilibrer les effectifs, une aide financière locale proposée aux parents isolés assurant seuls la garde

de leur(s) enfant(s) de moins de 11 ans qui vont suivre une formation, assurer la neutralité du congé maternité ou d'adoption vis-à-vis de l'attribution des primes.

### **Branche - Accord signé en décembre 2011**

- Évolution des mentalités : changer le regard sur le temps de présence au-delà des heures de travail qui ne signifie pas forcément efficacité et perturbe les équilibres de vie aussi bien pour les femmes que pour les hommes ; lutter contre le sexisme ordinaire.
- Suppression des discriminations : un entretien de « point carrière » pour les femmes dès 40 ans sur le parcours professionnel et le développement des compétences, avec actions correctrices à engager en cas de ralentissement de carrière avéré. Le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière, tant pour les femmes que pour les hommes (ceux-ci étant souvent plus discriminés à temps partiel).
- Généralisation des bonnes pratiques issues des accords entreprises déjà existants : aides financières pour faciliter l'accès à la formation ;

extension aux pères de l'autorisation d'absence aux parents d'enfants malades ; rappel du principe du maintien du salaire intégral pendant le congé de paternité ; un guide d'entretien manager/salarié(e) en prévision d'un congé de maternité, d'adoption ou parental, en amont du départ et en aval de la reprise pour conduire l'entretien...

### **EDF SA - Accord signé en février 2012**

Quelques points intéressants : prise en charge d'une partie des frais de garde d'enfants dans le cadre d'une formation, reconnaissance de la nécessaire et indispensable évolution des mentalités (lutter contre le sexisme ordinaire considéré comme frein à l'évolution des mentalités), augmenter le nombre de femmes dans les formations développant le potentiel, maintien des outils permettant l'étude d'un écart éventuel de classification ou de rémunération.

### **GDF SUEZ SA - Accord signé en mai 2012**

Premier accord égalité professionnelle au périmètre GDF SUEZ SA. Il était temps ! Il couvre, enfin, tous les salariés de GDF SUEZ SA (Siège, Energie France, Global Gaz et GNL, CRIGEN, USPI).

Il intègre la plupart des sujets importants sur ce thème, tels : l'évolution des mentalités ; le principe de l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel pour toute mesure individuelle assortie de mesures de rattrapage ; la création d'une aide financière aux parents isolés assurant seuls la garde d'enfants(s) de moins de 11 ans pour favoriser l'accès aux formations longues qualifiantes ou diplômantes et éloignées du domicile familial, et, sans limites d'âge pour les enfants handicapés ; une demande de prolongation du CESU Petite enfance jusqu'aux 3 ans et 8 mois (pour englober l'année scolaire) ; en application du nouvel accord européen de GDF SUEZ, qui s'ajoute à l'accord GDF SUEZ SA, une correction dans les 3 mois des écarts salariaux injustifiés.

### Groupe GDF SUEZ - Accord Européen signé en juin 2012.

L'accord, s'applique aux filiales de GDF-SUEZ Groupe Europe et aux pays de l'Union de l'Européenne et de l'AELE (Association Européenne de Libre Échange).

Voici quelques leviers d'action qu'il définit :

- une obligation d'élaborer dans toutes les entreprises de plus de 150 salariés du Groupe en Europe, avec les partenaires sociaux locaux, des plans d'action pour l'égalité,
- une égalité salariale qui repose sur le salaire de base, le salaire variable et la pension ; avec un système de rémunération transparent.

- Un traitement dans un délai maximal de 3 mois avec effet rétroactif le cas échéant, en cas de situation individuelle de discrimination salariale avérée.
- Des objectifs chiffrés à l'horizon 2015 : 1 cadre dirigeant nommé sur 3 sera une femme, 35 % de femmes Hauts Potentiels, 25 % de femmes cadres, 30 % de femmes dans les recrutements.
- Une reconnaissance du problème de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales, y compris pour les hommes (question d'organisation du travail, congé de paternité et congé parental...).

### ERDF/GrDF (en cours)

Deux projet d'accords maintiennent et renforcent l'ensemble des points positifs des précédents accords. Ils concourent à supprimer les discriminations et favorisent l'évolution des mentalités par le biais d'une communication régulière sur les 4 ans effectuée à l'ensemble des acteurs. Ils facilitent l'accès des femmes aux formations promotionnelles.

Autre point important, le respect de l'équilibre entre les femmes et les hommes lors de l'attribution des avancements au choix, ainsi qu'un suivi annuel des augmentations individuelles vis-à-vis des agents à temps partiel afin qu'ils connaissent une évolution comparable à celle des agents à temps plein.

Ces accords devraient permettre de résorber les écarts salariaux injustifiés entre les hommes et les femmes à situation comparable, et, en cas de

ralentissement avéré de l'évolution professionnelle, des actions correctrices seront mises en place. Ils intègrent une réflexion sur la supposée disponibilité totale et de la survalorisation du présentisme.

**Tous ces nouveaux accords représentent bien souvent un pas et posent des jalons pour votre avenir.**

**Ces accords ont permis des avancées suite à de nombreuses revendications portées par FO Énergie et Mines.**