

## EGA PRO

L'accord EGAPRO 2012 – 2015 fut signé à GrDF le 28 novembre 2012. Lors de la 1ère info, nous avons fait remarquer que des points positifs étaient identifiés tels que :

- 25 % de féminisation des services de GrDF,
- 25 % de féminisation des postes à responsabilité,
- 25 % de recrutement dans les services techniques,
- Maintenir à 1 % l'égalité de la rémunération.

FO Énergie et Mines veillera et mettra tout en œuvre pour que cet accord soit respecté au niveau National, Régional et Local. C'est bien de cette manière que nous arriverons à faire évoluer les mentalités.

Tout doit être fait pour que les femmes arrivent à s'intégrer correctement dans les services de technicité, exemple : Agence d'Exploitation au même titre que les hommes s'intègrent dans les services purement administratifs, exemple : secrétaire de Chef de Service ou de Direction.

À propos du congé paternité, FO Énergie et Mines demande qu'une communication et qu'une valorisation soient faites au niveau de l'Entreprise, mais également au niveau de la branche.

Nous constatons toujours que les femmes sont laissées pour compte dans le cadre des entretiens et la formation. Afin d'améliorer ce point, je souhaite que lors des EAP, un point soit réalisé sur le parcours professionnel et sur le développement des compétences. En cas de ralentissement de carrière avéré, je demande que des actions correctrices soient engagées.

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes, il est impératif de mettre en œuvre des dispositions d'aide à la gestion de la parentalité : pour exemple : le remboursement d'une partie des frais de garde.

Depuis 1993, le temps partiel dans nos Entreprises est utilisé par les agents féminins et masculins. Je demande qu'il ne soit pas considéré comme un moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise. Il ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Il est impératif de changer le regard sur le temps de présence soi-disant obligatoire ou considéré comme obligatoire au-delà des heures de travail. Afin de respecter vie personnelle et vie professionnelle, FO Énergie et Mines interviendra chaque fois que cela sera nécessaire que ce soit en IRP ou auprès des Directions pour aller vers une meilleure qualité de vie au travail.



**Bernard GEGOUT**  
Délégué Syndical Central GrDF  
Tel : 07 60 43 50 92  
Email : [bernard.gegout@grdf.fr](mailto:bernard.gegout@grdf.fr)

## Emplois et Compétences à GrDF

### Ouverture des négociations

La direction de l'entreprise vient de réunir l'ensemble des organisations syndicales et ouvre ainsi la négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences à GrDF. Son but est d'aboutir à un accord pour fin 2013, début 2014.

Pour l'heure, la direction ne souhaite pas remettre dans cet accord certaines dispositions issues d'accords existants tels que l'égalité professionnelle ou le handicap. Elle pense ainsi éviter les « redites ».

De surcroît, elle estime que l'accord du groupe européen reprend déjà un certain nombre d'aspects sur ce thème. Elle considère également que le plan emploi à 5 ans doit servir à construire ce nouvel accord.

Pour FO, l'accord groupe européen doit être le socle de cet accord d'entreprise. Des points spécifiques liés à GrDF doivent y être notamment inscrits afin de lui donner une dimension complète pour les salariés.

En effet, comme les autres organisations syndicales, nous nous interrogeons sur sa possible application dans les UCF. Pour rappel, il a déjà été difficile, voire impossible, d'obtenir des embauches concernant l'astreinte dans ces unités.

C'est pourquoi, FO Énergie et Mines a demandé à la direction de reprogrammer des réunions dans l'objectif d'avancer correctement et sérieusement sur ce dossier. Le but à observer est de satisfaire la majorité des salariés et d'obtenir une GPEC digne de ce nom.