

Projet d'accord égalité  
entre les femmes et les hommes

Fo ne signe pas un accord minimaliste

La négociation au niveau de la branche des IEG avait permis la signature par quatre organisations syndicales d'un Accord Égalité professionnelle, en octobre dernier. Cependant, l'essai n'a pas été transformé à EDF SA.

Au-delà de l'affichage mis en œuvre par l'entreprise, FO Énergie et Mines attend des actes concrets, visibles et lisibles, ainsi qu'un engagement plus important de la part des directions. Cette négociation est à notre sens un rendez-vous manqué.

### ÉGALITÉ SALARIALE, ENTRE LES PAROLES ET LES ACTES : UN GOUFFRE

L'inégalité salariale est en défaveur des femmes de **15,7 %** depuis plusieurs années.

Or, la communication de l'entreprise est **inacceptable** et laisse penser que cette égalité est atteinte depuis plusieurs années en affichant une égalité salariale sur la seule rémunération principale.

Pour FO Énergie et Mines, le but est d'aller dans le sens de la loi du 4 août 2014 en atteignant une l'égalité salariale effective, c'est-à-dire globale.


Au-delà de l'évolution des mentalités, il serait temps que l'entreprise évolue sur son approche du sujet.

### ÉGALITÉ DES PARCOURS PROFESSIONNELS : PAS POUR TOUT LE MONDE !

Au lieu de continuer à favoriser certaines branches de l'entreprise au détriment d'autres, l'entreprise devrait afficher une ambition partagée par tous. La reclassification des métiers tertiaires est une piste avancée par notre organisation.

Au lieu de ça, la direction lance comme unique alternative à l'inégalité une politique de fuite en avant. Elle propose uniquement de favoriser l'accès et les passerelles entre les différents métiers.

Serait-ce là les prémisses de l'abandon de certains emplois au sein de notre entreprise ?



15,7 % d'écart  
de salaire...

Projet d'accord égalité  
entre les femmes et les hommes

Fo ne signe pas un accord minimaliste

### ÉGALITÉ DANS L'EXERCICE DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES : UN MANQUE D'AMBITION NOTOIRE

L'entreprise a les moyens de traduire sa volonté par des actes immédiats, tant en matière salariale que sur l'exercice des responsabilités familiales, par exemple en prolongeant le CESU jusqu'aux 6 ans de l'enfant (comme c'est déjà le cas dans une entreprise des IEG).

Notre proposition a été refusée et renvoyée à des négociations ultérieures au niveau de la Branche, ce que nous déplorons.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit passer par des actions concrètes au plus près du terrain sur la base d'un accord lisible pour tous les acteurs, force est de constater que nous en sommes loin.

