

Mixité et égalité professionnelle à ERDF

FO Énergie et Mines signe l'accord

Après plusieurs mois de négociations, le troisième accord (2016-2019) en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à ERDF voit le jour. Il s'inscrit dans la lignée des précédents. Néanmoins, la vigilance reste de mise pour poursuivre sur la voie du progrès dans le domaine de l'égalité professionnelle pour tous.

Les accords de 2008 et de 2012 ont été marqués par une évolution des mentalités :

- Une réduction sensible des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Une meilleure prise en compte des déroulements de carrière et une neutralisation progressive des impacts négatifs des périodes de grossesse.
- Des recrutements de femmes dans les métiers techniques de plus en plus nombreux.
- Une lutte constante contre les stéréotypes.



Face aux évolutions sociétales, des adaptations sont nécessaires pour répondre aux attentes de chacun. En ce sens, FO Énergie et Mines se félicite d'avoir obtenu un certain nombre d'avancées significatives.

Mixité et égalité professionnelle à ERDF

FO Énergie et Mines signe l'accord

Nos revendications	Nos acquis
<p>Arrêter la sous-valorisation salariale des emplois à prédominance féminine, en favorisant la mixité dans les métiers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ D'ici à 2019, 23 % de l'effectif statutaire sera féminin . ■ Via l'alternance, 32 % de femmes seront accueillies et 16 % dans la filière technique. ■ 12 % de recrutements statutaires féminins dans la filière technique seront issus des collèges exécution/ maîtrise, 37 % du collège cadres. ■ Via la formation, des passerelles en interne pour évoluer des métiers tertiaires vers les métiers techniques.
<p>Supprimer les plafonds et parois de verre et renforcer la mixité pour favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Atteindre 23 % de femmes dans les CODIRS, tout en veillant à ce que le taux de féminisation soit équivalent à celui de l'entreprise. ■ Promouvoir 26 % de femmes dans les plages A et au-dessus.
<p>Faciliter l'accès à la formation en instaurant une participation aux frais supplémentaires de garde pour les parents d'enfants de 0 à 16 ans.</p>	<p>Cette avancée permise grâce à FO Énergie et Mines ouvre de nouvelles possibilités de formation pour tous.</p>
<p>Résorber les écarts individuels injustifiés à situation comparable (rémunérations variables et complémentaires) entre les femmes et les hommes, y compris à temps partiel.</p>	<p>Ne plus considérer la disponibilité comme un critère d'efficacité et d'avancement. La performance ne se mesure pas au temps passé sur le lieu de travail !</p> <p style="text-align: center;">Ecart injustifié = rattrapages adéquats opérés</p>

Mixité et égalité professionnelle à ERDF

FO Énergie et Mines signe l'accord

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour tous.	Les dispositions de la DP 31-105, régissant l'absence des mères de famille pour enfant malade, sont désormais étendues aux deux parents salariés d'ERDF.
Agir sur les conditions de travail pour accompagner la mixité.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Campagne de sensibilisation contre le sexisme dans l'entreprise. ■ 100 % des nouvelles embauchées du domaine technique, y/c les alternantes, disposent d'une salariée référente attirée pour faciliter leur intégration.
Développer les actions favorisant l'évolution des mentalités.	Se débarrasser des stéréotypes, des représentations et des mécanismes inconscients.

Pour FO Énergie et Mines, assurer l'égalité salariale est un des premiers fondements de l'égalité professionnelle. C'est un gage d'indépendance économique et donc d'autonomie individuelle et sociale.

FO Énergie et Mines signe cet accord, car il apporte de vraies nouveautés par rapport aux précédents tout en restant pragmatique et atteignable.