

L'égalité professionnelle, affichage ou réel objectif ? L'atteindre serait une vraie richesse pour EDF, pour les hommes et les femmes qui font avancer quotidiennement cette belle entreprise.

**Chaque pas réalisé sur ce sujet, fait progresser l'entreprise
en termes de cohésion sociale, d'efficacité et donc de performance.**

Mais comme souvent, le rapport de force est nécessaire pour faire bouger les lignes, et vos élu(e)s FO Énergie et Mines agissent au quotidien pour que cet objectif ne se limite pas à de simples effets d'affichage. **EDF peut mieux faire. FO propose des solutions**

RÉMUNÉRATION PRINCIPALE ET GLOBALE

L'écart de salaires femmes / hommes sur la rémunération principale **est de 6 %**.

L'écart sur la rémunération globale **passe de 15,7 % en 2014 à 19 % en 2015**.

Est-ce normal ? Définitivement **NON !**

Vos élu(e)s FO Énergie et Mines proposent d'agir et de **mettre en œuvre des mesures concrètes au sein de chaque établissement** pour supprimer ces écarts.

Faire bouger les lignes c'est aussi attirer le regard et l'attention sur les populations discriminées.



Le contingent spécial des « NR éga pro » doit être de nouveau utilisé pour réduire ces écarts incompréhensibles, voire choquants au regard des parcours professionnels.

L'entreprise sait reconnaître, par des NR spéciaux, des investissements particuliers demandés aux agents.

FO Énergie et Mines attend qu'elle mette en place un plan efficace de résorption des écarts, par l'examen et le suivi des situations et la mise en place d'un contingent « Ega pro » justement dimensionné.

RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les taux de rémunérations complémentaires sont toujours beaucoup plus élevés pour les hommes que pour les femmes. Ces taux sont multipliés de 1,3 à 2,6 suivant les collègues.

FO Énergie et Mines trouve inacceptable de constater des écarts de cet ordre sur ce sujet à notre époque à EDF. **Les directions doivent prendre des engagements fermes afin de supprimer ces écarts.**

La reconnaissance financière par **la rémunération complémentaire doit être identique pour les femmes et les hommes.** Les mentalités doivent évoluer des niveaux opérationnels aux plus hauts managers !

FORMATION

Les femmes bénéficient de moins d'heures de formation que les hommes.

Ces deux dernières années, l'écart a encore progressé de 17 %.

FO Énergie et Mines exige que l'entreprise mène enfin une politique active de reconnaissance du parcours professionnel féminin, non seulement en permettant aux femmes d'évoluer dans leur emploi, mais également en les encourageant à le faire.

La formation pour tous et sans discrimination, permet, si elle est facilitée par diverses mesures, d'éviter les blocages et le syndrome du « plafond de verre ».

Le développement des crèches interentreprises, conciergeries, extension de CESU petite enfance et CESU hors petite enfance sont des pistes pour faciliter l'accès des femmes à la formation, mais aussi la régionalisation des modules de formation, voire la mise en place plus systématique de cycle de formation professionnelle sur les sites.

PROMOTION

Les femmes ne bénéficient pas des mêmes promotions que les hommes, avec une nouvelle baisse de 0,8 % en 2015.

Dans une société où les représentations sont tenaces et où les mentalités sont en retard sur la réalité du quotidien, **FO Énergie et Mines revendique la mise en place de mesures correctrices immédiates afin de permettre une juste reconnaissance des compétences.**

Les efforts supplémentaires mis en œuvre, par les femmes, dans la sphère professionnelle comme dans la sphère privée, pour répondre aux exigences de disponibilité, doivent être pris en compte.



TEMPS PLEIN – TEMPS CHOISI

La part des salariés travaillant entre 32 h et 35 h a chuté de 1 % en un an, et celle à moins de 32 h de 2 %.

Nous constatons dans certaines directions des pressions envers les salariés à temps choisi, à qui l'on impose des horaires, des JNT.

A quoi bon financer son temps choisi, en réduisant soi-même sa rémunération, si au final, la présence dans l'entreprise est presque la même que pour les salariés à temps plein ou si l'on ne peut pas adapter ses horaires aux contraintes qui ont présidé ce choix ?

L'objectif de la direction est-il de pousser les agents à revenir à 100 % ?

FO Énergie et Mines exige des entreprises qu'elles assument, sous toutes ses facettes, cet outil du temps choisi en laissant aux salariés concernés le libre choix de leur cadre horaire de travail. Vos élu(e)s FO Énergie et Mines sont à votre service afin de vous accompagner au niveau de votre unité.

TAUX DE FÉMINISATION

Le taux de féminisation stagne à 31,4 %. Confirmation s'il en était besoin que, malgré ses belles déclarations d'intention, EDF reste une entreprise industrielle type, c'est-à-dire très majoritairement masculine. Les précédents plans d'action semblent, de fait, peu efficaces.

FO Énergie et Mines est prête à participer à des réflexions pour une politique résolument volontariste, sur les recrutements à venir pour féminiser les effectifs, sur l'ensemble des activités comme sur l'ensemble des collègues.

Atteindre une vraie égalité professionnelle ne doit pas être seulement un défi !

La société dans laquelle nous évoluons a fait le choix, dans son ensemble, d'amener chaque citoyen, qu'il soit homme ou femme, à prendre et à assumer sa responsabilité citoyenne.

Cela passe d'abord par l'éducation de nos enfants et ensuite par le travail des citoyens qu'ils deviennent.

Alors, bien que les mentalités traînent à évoluer, dans l'entreprise comme dans la société civile, vos élu(e)s FO Énergie et Mines continueront de lever les freins, d'AGIR en revendiquant et en proposant des actions réfléchies, efficaces, ciblées pour NE PAS SUBIR ces inégalités.



**Pour cela nous avons besoin de vous,
votez du 17 au 24 novembre 2016
pour les listes FO Énergie et Mines.**