

Accord Egalité Professionnelle

FO SIGNE, mais...

FO a signé l'accord Égalité professionnelle, en indiquant à la Direction que notre signature est conditionnée à la réelle déclinaison de cet accord au sein de tous les établissements d'EDF SA.

Ce nouvel accord ne doit pas être qu'une vitrine pour un affichage de label. Il doit être au service des femmes et des hommes qui composent notre entreprise. L'égalité professionnelle est un des éléments essentiels pour permettre la cohésion sociale et l'efficacité.

Même si nous aurions préféré que la Direction aille plus loin dans cette négociation, des avancées ont eu lieu.

NR « Ega Pro »

Dorénavant, une grille d'analyse des situations sera partagée avec les représentants du personnel. Celle-ci sera élaborée lors du premier semestre d'entrée en vigueur de l'accord, pour faciliter le repérage et le diagnostic réalisé au sein des unités.

Les NR « Ega Pro » sont désormais attribués sur un contingent national, sur proposition des unités et après une validation nationale.

Dans des situations particulières où l'examen de l'écart injustifié de salaire ferait apparaître un écart notable en Groupe Fonctionnel (GF), le rattrapage peut prendre la forme d'un GF au titre de l'appréciation du professionnalisme qui induit de fait l'attribution de deux niveaux de rémunération (NR).

NR « maternité ou d'adoption »

Il s'agit **d'attribuer un avancement au choix pour les salariés**, au 1^{er} janvier qui suit une naissance ou une adoption, dès lors que ces salariés ont pris un congé maternité ou d'adoption, et qu'ils se trouvent dans le même niveau de rémunération (NR) au cours des deux 1^{er} janvier qui précèdent la date de naissance ou d'adoption.



Maintien des rémunérations variables

Des **Contrôles exhaustifs** seront déployés dans les unités pour vérifier que les salariés en congé maternité ou d'adoption bénéficient effectivement **du maintien de leurs rémunérations** variables (primes variables liées à la performance, rémunérations complémentaires récurrentes liées à la fonction...).

Lutte contre la discrimination

Tout salarié qui se sentirait discriminé en matière de rémunération en raison de son sexe pourra **saisir sa ligne managériale via son service RH** (sous la forme d'une demande écrite argumentée à l'attention du Responsable RH de l'unité). Cette saisine fait l'objet d'une instruction et d'une réponse circonstanciée.

Prime de naissance convertible en temps

Ce nouveau dispositif entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2018. Celui-ci permettra aux salariés bénéficiaires à la fois de l'indemnité de naissance et du congé paternité et d'accueil de l'enfant, de **convertir une partie de l'indemnité de naissance qui leur est versée en jours supplémentaires de congé paternité et d'accueil de l'enfant**.

Cette option, laissée au libre choix du salarié éligible, permet de prolonger le congé paternité et d'accueil de l'enfant de 5 à 10 jours ouvrés et jusqu'à 15 jours dans le cas de naissances ou d'adoptions multiples.



Alternants, mixité des métiers techniques

Des propositions d'embauches aux alternantes diplômées du domaine technique pourront être faites, sauf décision contraire motivée du management, dans le cadre de la campagne de recrutement des métiers du domaine technique de la Production, dans la limite du nombre d'emplois disponibles et pour la durée de l'accord.

Offre de soutien scolaire

Financée par l'entreprise, cette offre sera accessible aux enfants scolarisés de parents salariés. Les signataires de cet accord proposent d'expérimenter cette offre, après consultation préalable de la CCAS, sur le marché clientèle de la Direction Commerce pour l'année scolaire 2017/2018.

Il s'agit notamment de permettre aux enfants, pour les aider dans leurs devoirs, d'entrer en contact (site internet, téléphone, courriel) avec des enseignants titulaires de l'Éducation Nationale qui maîtrisent aussi bien les programmes que la pédagogie du niveau primaire à bac +2.

Agir contre les violences faites aux femmes

Orientation et accompagnement des salariées victimes de violences par des dispositions spécifiques et adaptées. Une Information et une sensibilisation seront faites régulièrement à l'ensemble des parties prenantes (salariés, managers, filière RH & éthique, représentants du personnel dont membres des CHSCT, médecins du travail, réseau des assistants sociaux) en profitant de l'expertise d'acteurs externes reconnus.

Suivi de l'accord

Des comités de suivi seront mis en place dans les Directions Métiers, à des périmètres locaux affinés (établissements ou unités managériales selon l'organisation des Directions).

Il sera notamment **examiné les mesures spécifiques aux thématiques Rémunérations** (Proportionnalité des AIC, mesure maternité, rémunération variable H/F, NR Ega Pro,...) et les **Parcours professionnels** (Recrutements, promotions, mobilités, formation).



Nous exigerons de la transparence dans toutes les Directions et à tous les niveaux.

L'égalité est l'affaire de tous, mais dans le monde professionnel les Directions en ont la responsabilité.

La réussite de cet accord dépendra donc principalement des Directions à porter cet accord et à le mettre en œuvre de façon volontariste.