

AU SOMMAIRE

1. Ce qu'aggravent les ordonnances MACRON
2. Une charge mentale à partager
3. Les stéréotypes de genre, une des choses les plus partagées du genre humain.
4. Les métiers ont-ils un sexe ?
5. Faciliter l'accès à la formation pour les parents
6. Bulletin d'expression pour la campagne fo sur l'égalité professionnelle

L'égalité femmes-hommes a été choisie comme « grande cause nationale » du quinquennat. Cette « déclaration d'intention » est-elle compatible avec les dispositions régressives visant les deux genres des ordonnances en cours d'application ?

Une interrogation de Monsieur Jean Bernard LEVY nous interpelle : « **Comment faire en sorte que la parentalité ne soit plus un frein au déroulement de carrière ?** ». Si nous constatons que la parentalité freine effectivement le déroulement de carrière des femmes, est-ce qu'être parent est compatible avec un vrai déroulement de carrière ?

La parentalité n'est pas qu'une affaire de femmes. C'est bien pour cela qu'il est indispensable de revoir les droits familiaux. Mais niveler ces droits par le bas au prétexte d'une égalité de traitement est inacceptable. Les rares avantages dont bénéficient les femmes en termes de droits doivent être défendus. Ceux-ci ne prennent déjà pas en compte la charge mentale plus généralement supportée par les femmes.

L'équilibre des droits femme/homme au travail passe par une évolution des mentalités et notamment l'identification de propos sexistes. Nous sommes tous concernés.

Aujourd'hui encore nous constatons des annonces de postes sexuées.

Un peu d'actualité du côté de l'ÉGA PRO dans les IEG avec des renégociations prévues pour 2018 des accords ÉGA PRO de la Branche et de RTE. Pour Engie la négociation est en cours. EDF et ENEDIS ont un nouvel accord depuis cette année avec quelques évolutions notamment sur la prise en charge de frais supplémentaires occasionnés lors de formation, que nous verrons dans cette lettre.

CE QU'AGGRAVENT LES ORDONNANCES MACRON

Une impression de rétropédalage du gouvernement sur les mesures servant de garde-fou au respect de l'égalité.

■ Des expertises dissuadées par des coûts qui deviennent cofinancés par le CSE (Comité Social Économique), on peut redouter un arbitrage qui privilégiera le financement d'expertises économiques.

■ Les employeurs ne seraient plus sanctionnés en cas de manquement à ce qu'imposait la loi RUDY DE 1983 :

- Une négociation annuelle « égalité professionnelle qualité de vie au travail »
- La production de données sur les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et leur présentation aux salariés.

En cas de refus d'ouvrir des négociations et de fournir ces données, les ordonnances confortent les employeurs : un accord d'entreprise, et non plus un accord de branche, leur permet de passer d'une « négociation annuelle à une négociation quadriennale ».

■ Quant à la disparition de l'instance qui a permis la mise en place de dispositions pour prévenir les violences sexuelles au travail, le CHSCT, il y a des craintes à voir ces questions spécifiques traitées au sein d'une instance unique (le CSE) qui risque d'être déjà engorgés par un ordre du jour divers et chargé.

Pourquoi supprimer les garde-fous lorsque l'on prend l'Éga Pro pour grande cause nationale ?



UNE CHARGE MENTALE A PARTAGER

La charge mentale, c'est ce que représente la charge de l'organisation de toute une famille. Que le foyer compte plusieurs enfants ou un seul, ou même pas du tout, elle existe.

C'est l'histoire d'un homme qui dit à sa femme :

« Promis, à partir de maintenant je m'occupe d'organiser les repas une semaine sur deux... tu me diras quoi acheter. »

La charge mentale, c'est... Penser au rdv chez le dentiste de l'une, prévoir le pique-nique de l'autre. Penser à acheter de quoi manger pour la semaine... à reprendre un rendez-vous chez le véto pour le vaccin de Nemo, racheter du pain et... zut, j'ai oublié de lancer une lessive...

Cet ensemble de tâches, souvent dévolues aux femmes, **peut devenir très lourd combiné à une journée de travail.** Partager la « charge mentale » passe par une prise de conscience, une évolution des mentalités et des droits pour assumer son rôle de parent.

La prise obligatoire d'un congé de paternité rallongé permettrait la mise en place de réflexes au plus près de l'arrivée de l'enfant. Encore 40 % des femmes modifient leurs trajectoires professionnelles, contre seulement 7 % des hommes.



LES STÉRÉOTYPES DE GENRE, UNE DES CHOSES LES PLUS PARTAGÉES DU GENRE HUMAIN

« Si c'est une femme qui s'occupe de ça, ça va être fait nickel propre ! »... ou encore, « Un homme pour gérer cela et on est tranquille, ça sera carré. » Voici des exemples de stéréotypes.

Il ne s'agit ni de problématiques fantaisistes ou de manque d'humour ! Ces a priori récurrents infériorisent et délégitiment femmes et/ou hommes dans leurs choix.

Chacun a son parcours, chacun a son histoire et s'est construit en fonction de ceux-ci. Chacun a ses valeurs, ses crédos, son vécu. Y aurait-il des postes que les femmes seraient dans l'incapacité absolue d'occuper ? Y aurait-il des postes pour lesquels tout homme serait inapte contrairement aux femmes ? Ne pourrait-on pas se dire une bonne fois pour toutes que « tout dépend de la personne » ?

Parlons-en ! Pour lutter contre ce fléau, si on s'appliquait, au contraire, à rendre visible le sexisme qui se manifeste dans le monde du travail.

Chacune, chacun, a un rôle à jouer pour dénoncer ces réflexions, ces codes qui nous conditionnent inconsciemment. C'est bien la construction d'un environnement respectant la dignité de toutes et tous que nous ambitionnons. Qu'on se le dise, les stéréotypes sexistes ne sont plus à la mode.



LES MÉTIERS ONT - ILS UN SEXE ?

La rédaction d'une fiche de poste peut orienter inconsciemment le genre et le profil du candidat.

La syntaxe, l'utilisation des notions de « qualité », de « connaissances » ou de « compétences » dans l'élaboration d'annonces influencent la perception des emplois. On constate ainsi que des fiches métiers d'Assistant(e) ou de téléconseiller(re) s'adressent encore trop spontanément à une population féminine.

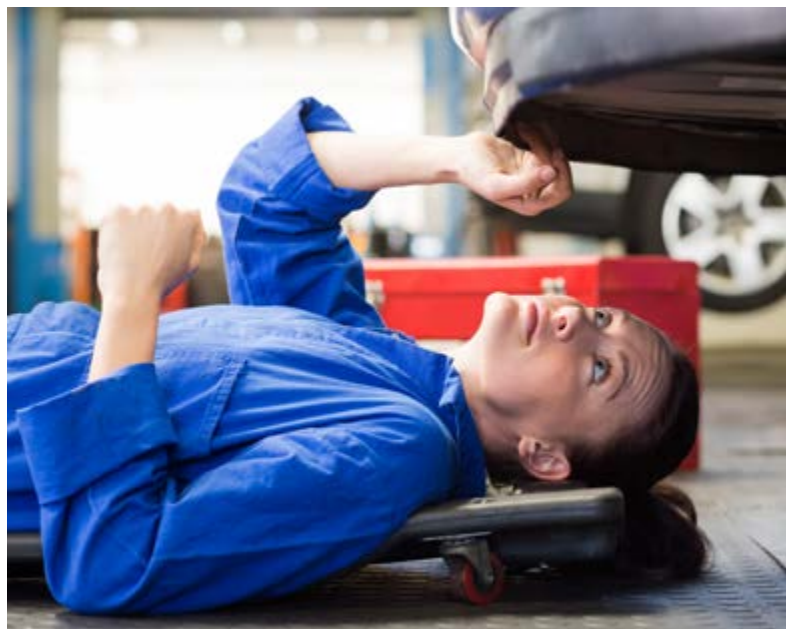
Malgré la référence « h/f » dans les intitulés, des descriptifs de postes sont encore rédigés au masculin laissant le sentiment que les femmes ne sont pas concernées par certains métiers (voir l'exemple).

Pour l'égalité professionnelle, il est nécessaire indispensable que les femmes et les hommes se sentent attendus et **osent s'identifier à l'ensemble des emplois des IEG.**

Exemple de descriptif de poste :

CHARGE PREPA ET/OU AFF COMBUST DECHETS L-Agent Technique H/F

Description de l'emploi : Il est responsable de la bonne réalisation des chantiers qui lui sont confiés dans le respect des exigences et des référentiels. Il peut être amené à réaliser des actions de surveillance sur les prestataires externes, sous couvert du CA ou du CSI. Les domaines d'intervention sont : combustible, déchets, manutentions diverses... Ce poste est susceptible de monter une astreinte. Connaissances du milieu nucléaire souhaitées. Bonne connaissance des outils informatiques de base. Ce poste est ouvert à des **candidats** externes qui seront alors professionnalisés en 4 interne sur le CNPE.



**FACILITER L'ACCÈS À LA FORMATION POUR LES PARENTS :
la prise en charge des frais de garde supplémentaires sont dans le nouvel accord ÉGA PRO d'ENEDIS**

Lors de la négociation de l'accord « ÉGA PRO » ENEDIS, signé en juillet dernier, FO Énergie et Mines a obtenu une réelle avancée dans ce domaine. La prise en charge par l'entreprise des frais de garde supplémentaires générés lors d'un départ en formation est désormais élargie pour les enfants de 0 à 16 ans (auparavant de 3 à 11 ans).

Le CESU Petite Enfance peut aider à cette prise en charge, certes, mais ne suffit pas. Les parents de très jeunes enfants savent bien qu'il ne couvre pas tous les frais de garde du quotidien. Quant aux jeunes ados, tout le monde n'a pas la chance d'avoir de la famille à proximité pour les garder.

Élargir cette possibilité remet plus d'égalité entre les parents et peut résoudre quelques situations individuelles.

La délégation FO a également obtenu que la possibilité d'élargir cette prise en charge lors de réunions organisées par la Direction soit examinée pendant la durée de l'accord.

À noter : Côté GRDF, l'accord ÉGA PRO signé en 2016 engage notamment l'entreprise dans le suivi du nombre d'heures de formation réalisées par les femmes et les hommes d'un même métier.



BULLETIN D'EXPRESSION POUR LA CAMPAGNE FO SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FO à votre écoute... vos avis, suggestions et remarques nous intéressent.

Un bulletin à transmettre à vos représentants FO ou un mail à polexpertise@fnem-fo.org.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....