

AU SOMMAIRE

1. Un point sur l'actualité Éga pro dans les entreprises
2. Hommages
3. Participez à la campagne fo du 8 mars
4. Du nouveau pour agir sur les écarts de rémunérations femmes/hommes
5. Interview de Sophie CORNET, technicienne d'intervention réseau à ENEDIS

1. UN POINT SUR L'ACTUALITÉ ÉGA PRO DANS LES ENTREPRISES

ENGIE est en pleine négociation pour le nouvel accord EGA PRO. Les représentants FO insistent pour demander des actions correctrices avec des résultats qui restent mauvais notamment sur trois points.

Tout d'abord, depuis 2015, les chiffres montrent bien que les embauches de femmes sont en diminution de 43 % en 2015, ils passent à 31 % en 2017, avec une faible embauche de femmes cadres. Aussi, le temps passé dans le même GF pour les femmes est plus long que pour les hommes et enfin un écart de rémunération principale qui demeure toujours important.

« *L'égalité professionnelle ça n'est pas que des belles paroles.* » Il faut mettre en œuvre des actions concrètes avec les accords.

Les référents EGA PRO FO d'Engie s'interrogent sur l'idée de considérer l'égalité professionnelle dans le RSE, (Responsabilité Sociétale d'Entreprise), qui expose la contribution des entreprises aux principes du développement durable. Le RSE devient une déclaration de performance extrafinancière de l'entreprise. Et si la recherche d'une égalité réelle et concrète entre les femmes et les hommes y figurait ?

À **RTE**, il existe depuis décembre 2016 une communauté égalité professionnelle RTE qui a adopté un nouveau nom : « Exæquo ! », choisi par les salariés avec un vote tweet sur intranet.

Côté **EDF**, dans l'accord EGA PRO de 2017 signé par FO, il est question de la mise en place d'un dispositif d'aide au retour à l'emploi après l'arrivée d'un enfant. Cet outil doit, selon l'accord, se mettre en œuvre au plus tard le 1^{er} mars 2018, et propose, sur la base du volontariat, d'envisager les choix possibles sur le plan professionnel. Un parcours d'aide à la prise de recul de 18 à 48 mois selon la durée de l'arrêt (congé de maternité ou congé parental) est prévu.

Ce dispositif offre des « modules d'information distanciels » ou encore un droit de tirage pour des entretiens ciblés. Il est accessible pour les hommes comme pour les femmes et se met en place au fil des retours de congés. Renseignez-vous auprès de votre représentant FO.

Un REX 2017 sur la gestion des inégalités femmes/hommes donne 81 dossiers remontés pour validation, 54 % ont été tranchés positivement avec 55 NR distribués à ce jour. À noter que certaines unités n'ont rien remonté.

2. HOMMAGES

Un hommage à Naomi PARKER FRALEY, décédée lundi 22 janvier à 96 ans.

Cette Américaine, ancienne ouvrière de la Navy (la marine américaine), a travaillé dans une usine américaine au début des années 1940. Elle est à l'origine d'une célèbre affiche des ouvrières de la Seconde Guerre mondiale.

Cette icône célébrait le travail des femmes pendant cette période et elle était brandie systématiquement dans les manifestations féministes.

L'actu EGA PRO pour **GRDF** c'est l'ouverture d'un chantier sur la reprise des classifications métiers, avec notamment l'intégration de l'écriture inclusive dans les disciplines. (Écriture inclusive : méthode qui consiste à féminiser les mots en plaçant, entre des points-milieu, la terminaison du féminin).

Côté **Branche**, un groupe de travail organise le 17 mai une journée séminaire d'échanges et de débats pour préparer les sujets du prochain accord. Ces travaux seront alimentés par différents rex et notamment les résultats d'une enquête flash soumise début mars aux responsables RH des établissements des IEG. Cette enquête a pour but d'en savoir plus sur les freins, les réussites et les initiatives locales en matière d'égalité professionnelle.



La lettre EGA PRO rend également hommage à Françoise HERITIER, anthropologue, ethnologue et féministe française décédée le 15 novembre 2017.

Une militante qui expliquait que l'anthropologie aide à comprendre que les choses que nous croyons évidentes, naturelles, sont en fait des constructions.

Elle rappelait que les acquis sociaux sont fragiles.

Ce monde de l'immédiateté dans lequel nous vivons, où l'on pense que les mesures politiques suffisent à révolutionner le monde, rend ces acquis encore plus vulnérables. Aujourd'hui les jeunes filles vivent avec les avancées, droit

de vote, accès au carnet de chèques... et avec une douce sensation qu'il n'y a plus rien à faire.

Pourtant, c'est bien plus tard dans leur vie de femme qu'elles constatent que perdurent de vraies inégalités et qu'il reste l'essentiel : changer les mentalités...

EINSTEIN disait qu'« il est plus difficile de désagréger un préjugé qu'un atome ».

Changer les mentalités passerait bien par la déconstruction de nos croyances évidentes, naturelles. Comment s'y prendre pour remettre les choses à plat ?

3. PARTICIPEZ À LA CAMPAGNE FO DU 8 MARS

Le 8 mars FO lance une campagne des idées pour lutter contre le sexisme dans nos entreprises.

Le but est de proposer des actions concrètes pour lutter contre le sexisme. Quels outils ? Quels moyens ?

Nous attendons vos propositions à l'adresse mail :
polexpertise@fnem-fo.org

L'objectif est d'exploiter ces idées lors des négociations pour la construction du nouvel accord de branche EGA PRO.



4. DU NOUVEAU POUR AGIR SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS FEMMES/HOMMES

Samedi 6 janvier, l'Allemagne a promulgué une nouvelle loi « pour favoriser la transparence en matière de rémunération ».

Les employé(e)s allemand(e)s qui se sentent sous-payé(e)s peuvent demander à leur employeur ce que gagnent leurs collègues dans les sociétés de plus de 200 employés.

Cette loi autorise un employé qui se sentirait discriminé à demander par écrit le salaire moyen de six personnes du sexe opposé occupant le même poste.

C'est une révolution en matière de parité hommes-femmes.

L'Allemagne permet désormais aux femmes d'exiger la transparence sur le salaire de leurs collègues masculins.

En Islande, depuis le 1^{er} janvier 2018, la parité salariale est rendue obligatoire dans les entreprises d'au moins 25 salariés d'ici 2022.

Si cette condition n'est pas respectée, celle-ci se verra sanctionnée d'une amende.

En France il n'y a pas de sanction dans le cas de la non application des dispositifs EGA PRO.

Dernièrement, lors du Conseil économique, social et environnement (Cese) du 23 janvier dernier, consacré à l'égalité femmes-hommes, il a été adopté un projet de résolution dans lequel il est question d'une politique globale avec des moyens dédiés et des sanctions effectives. Il est nécessaire de « faire de la pédagogie, de l'explication, de l'accompagnement aux entreprises notamment des PME », mais aussi de mettre en place des « sanctions », selon Marlène SCHIAPPA. Aucune précision n'a cependant été détaillée quant au contenu du plan. « Depuis les années 1980, la quinzaine de lois existant sur le sujet ne marche pas », a justifié la secrétaire d'Etat à l'égalité femmes-hommes.



Dans les IEG, les outils prévus dans l'accord de branche pour l'attribution des NR EGA PRO, prennent en compte : l'âge/l'ancienneté/le diplôme/la qualification/l'année d'entrée dans l'entreprise/...

Gilles OLIVER, le référent EGA PRO FO pour EDF, rappelle que, dès que cette fiche navette sera validée, tout agent, femme ou homme, aura le moyen de la mettre en œuvre en se rapprochant de son service RH.

À EDF, suite au nouvel accord de 2017 signé par FO, une fiche navette individuelle est en cours d'élaboration pour permettre de rapprocher et d'identifier les écarts spécifiques EGA PRO.

Vos représentants FO peuvent vous aider à faire valoir vos droits et faire remonter vos discriminations.

5. INTERVIEW

En l'honneur de la journée du 8 mars, Journée Internationale des Femmes, nous souhaitons mettre à l'honneur une femme de terrain.

Correspondante FO EGA PRO, Sophie CORNET est technicienne d'Intervention Réseau à ENEDIS.

Ça commence en 2013 pour Sophie. « *Après une expérience de 10 ans auprès d'adultes et d'enfants déficients, dans le social et dans un univers principalement de femmes, j'ai voulu me reconvertir à un autre un métier lorsque je suis devenue maman. J'ai repris des études pour obtenir un bac pro électrotechnique en 2015 à 29 ans. Moi, quand je vois un poste, je ne me demande pas si c'est pour un homme ou une femme, je me demande si ça me plaît, et si je pense en être capable* », voilà ce qui motive avant tout Sophie.



Qu'est-ce qui te plaît dans ce métier ?

« *C'est un métier avec des résultats immédiats. Il y a une panne j'arrive, je détecte la panne, je répare et tout le monde est content, la lumière brille!! Je souhaitais continuer de rencontrer du monde et là, du coup, j'ai des contacts avec les collègues, la hiérarchie, les abonnés, les entreprises prestataires.* »

Romans-sur-Isère, Saint-Vallier et désormais Heyrieux : elle a pu rencontrer toutes sortes de situations.

« Même si j'ai moins de force que les gars, il y en a quand même qui sont plus frêles. Mais surtout il ne faut pas avoir le vertige et il faut être en forme physiquement. Il faut savoir aussi supporter les changements de conditions climatiques. »

Comment as-tu été accueillie sur les différents sites ?

« J'ai toujours eu attention et compréhension de la part de mes collègues. Ils ont su être patients et compréhensifs pour m'accompagner et me faire découvrir les noms des outils que je ne connaissais pas. S'il y a eu des propos pas sympas ou sexistes je ne m'en souviens pas, je ne me suis pas arrêtée dessus ou les ai tournés à la plaisanterie. Je ne parle pas foot, mais nous savons trouver des sujets de conversation : enfants, et même chiffons... »

J'ai connu aussi des attentions particulières lors de retours d'astreintes pour s'assurer qu'il ne m'arriverait rien. Il a fallu mettre à disposition des chaussures de taille 37 et des gants de taille 6... Les hommes n'avaient jamais demandé ces tailles, désormais les équipements sont disponibles».

Sophie fait partie des « Fem Tech », un réseau de ENEDIS qui fait la promotion des métiers techniques auprès des femmes des IEG, dans les établissements scolaires et sur des sites pôle emploi. Suite à ses interventions, toutes veulent faire « le même métier que Sophie ».

Quel est le bilan de cette reconversion ?

« Je ne regrette rien et j'espère que ça va continuer comme ça pour moi. Je fais un métier à prédominance masculine, mais je fais un métier technique avant tout et je ne suis pas habillée en homme, mais en bleu de travail ».

