



CCE GRDF 19 SEPTEMBRE 2018

## DECLARATION FO GRDF

### DIVERSITE

#### Accord Egalité Professionnelle

Si l'objectif de l'accord pour l'égalité et la mixité professionnelle 2016-2019 est atteint (26,1 % de femmes dans l'effectif), un gros travail reste à faire et l'exemple doit venir du haut, à savoir nos cadres Dirigeants.

De nombreux axes d'amélioration restent à travailler comme l'accès à la formation et l'embauche des alternantes dans les métiers techniques.

Mais le gros point noir sur cet accord, dont le levier est à la seule main de GRDF est l'Egalité Salariale entre les Hommes et les Femmes qui travaillent dans notre entreprise. Comment accepter qu'en 2018, malgré les différents plans des Gouvernements successifs, les mentalités n'évoluent quasiment pas. Comment accepter de nos jours ces écarts en termes de RPC, de promotion, de changement de plage ? Comment accepter qu'une entreprise comme la nôtre sanctionne encore les femmes revenant de Congés Maternité ou d'Adoption ?

#### Bilan HANDICAP 2017

Le bilan 2017 concernant le suivi de l'accord Handicap nous inquiète particulièrement ? Peu d'informations sur le coté qualitatif du suivi (maintien dans l'emploi, formation, aide de l'entreprise etc..). Un bilan très négatif en termes d'emploi avec un retard tant en recrutement qu'en embauche des alternants, peu de transparence sur l'emploi Indirect (ESAT – Entreprise Adaptée).

Enfin, depuis plusieurs années, nous dénonçons le retard en termes de rémunération. Nous vous rappelons que nous demandons une équité de traitement, avec la prise en compte du handicap du salarié. En effet, les efforts demandés à un Travailleur Handicapé pour être dans votre « moyenne » sont bien plus importants et contraignants que les efforts demandés à un salarié dit « normal ».

Organiser un évènement sur une journée pour déployer l'accord Handicap ne nous suffit pas

Nous constatons une certaine lassitude en région, des correspondants régionaux Diversité qui doivent répondre aux exigences des demandes liés aux divers projets de GRDF (EOAI – PER 2019) et qui n'ont pas le temps de déployer « des accords mineurs » liés à la Diversité.

Aujourd'hui encore, dans la Société, les femmes rencontrent des difficultés et des discriminations dans l'emploi et leur carrière "**parce qu'elles sont femmes, parce qu'elles sont handicapées**", mais elles sont également confrontées à "des inégalités et discriminations spécifiques combinant genre et handicap".

Elles "semblent totalement absentes de nombreuses sphères de la société (où les hommes handicapés sont eux-mêmes rares) sans que cela constitue un enjeu : médias, politique, monde des affaires, arts etc".

Depuis 2015, GRDF a obtenu le LABEL DIVERSITE.

Ce label ne doit pas être qu'une vitrine et nous vous demandons de mettre toutes les dispositions en place pour faire de GRDF, devienne une entreprise « Modèle », reconnue de tous, dont l'ensemble des salariés aura une raison supplémentaire d'être fier d'appartenir.

**AGIR - NE PAS SUBIR**

PARIS, le 19 septembre 2018