

SOMMAIRE

- I. L'accord EGA PRO de branche prolongé jusqu'au 10 mai 2019.
- II. Rappel des revendications de FO pour le nouvel accord ega pro de branche
- III. L'actualité EGA PRO dans les entreprises des IEG
- IV. Le témoignage d'un papa

Dans cette lettre EGA PRO nous ferons le point sur la négociation du nouvel accord de branche; un tour de l'actualité EGA PRO dans les entreprises des IEG avec les rapports de situation comparée(RSC) de 2017.

Et, parce que l'égalité professionnelle traite de toutes les discriminations, pour la journée internationale de l'homme du 19 novembre, nous partageons le témoignage d'un papa qui nous raconte la mise en place de son congé parental.

I. L'ACCORD EGA PRO DE BRANCHE PROLONGÉ JUSQU'AU 10 MAI 2019.

L'accord EGA PRO de Branche de 2015, qui prenait fin en novembre 2018, est prolongé jusqu'au 10 mai 2019.

La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, encore appelée loi CAP, du 5 septembre dernier, traite de l'Égalité Professionnelle entre femmes et hommes dans son Titre III, au chapitre IV « Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail » avec notamment ces dispositions :

Art. L. 1142-7 L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article L. 2232-9 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Les dispositions de ce chapitre IV sont soumises à un décret d'application à venir. Celui-ci précisera les modalités de publication des indicateurs, le niveau des indicateurs, imposera des mesures de correction, ainsi qu'une méthodologie. Attendu pour fin 2018, ce décret listera également les services compétents en matière de harcèlement sexuel.

Ces points importants devant être connus pour la négociation du nouvel accord Ega pro de Branche, il a été décidé de prolonger l'accord existant jusqu'au 10 mai 2019.

À noter un changement : selon ce qui a été annoncé par Murielle PENICAUD en octobre dernier avec la loi « avenir professionnel », la sanction financière qui serait applicable aux entreprises de plus de 50 salariés, initialement prévue à 1 % maximum de la masse salariale en mars dernier, serait finalement remplacée par une sanction équivalente à 1 % du chiffre d'affaires.

II. RAPPEL DES REVENDICATIONS DE FO POUR LE NOUVEL ACCORD EGA PRO DE BRANCHE

■ Renforcer la protection des femmes pendant la période de grossesse et de maternité. Une femme enceinte doit bénéficier de mesures d'attentions spécifiques à son état de santé, tout en restant considérée comme salariée à part entière dans l'entreprise, et ainsi bénéficier des primes ou toute autre mesure destinée à l'ensemble des salariés. Notamment, il paraît nécessaire de rappeler qu'**un engagement pris par un employeur à l'égard d'une salariée ne s'efface pas après une maternité !**

Pour supprimer les syndromes de carrières contrariées subies par de nombreuses femmes dans nos entreprises, FO préconise d'aller plus loin encore que ce que l'on peut trouver dans les accords EGA PRO d'entreprise pour neutraliser la période de maternité (*par exemple dans l'accord EDF*). Constituer « une bulle de protection renforcée », abritant et préservant notamment les engagements d'évolution de carrière pendant la maternité. Cette « bulle » de protection offrirait notamment au moment du retour dans l'entreprise, après un congé de maternité ou un congé parental, un accompagnement pour la reprise du travail.

Tous les salariés, les femmes comme les hommes, doivent pouvoir être guidés lors d'un retour après un congé qui les aura écartés de l'actualité de l'entreprise : entretiens professionnels sur leur parcours et leur projet, immersions, accès à des formations...

■ Mettre en place un vrai dispositif de sensibilisation sur les situations de violences faites aux femmes sur le lieu de travail dans nos entreprises. Plus de communication et des campagnes de prévention avec un dispositif de recours et de protection accessible et réalisable. Afficher et exposer clairement les sanctions applicables.

Pour FO, les managers sont les premiers vecteurs de cette communication.

■ Une gestion plus transparente, et accessible à tous, des écarts de rémunération globale femmes/hommes.

La mise en place d'une « analyse dynamique » tenant compte des parcours et de la professionnalisation des femmes, qui sont généralement bien plus diplômées que les hommes selon les rapports de l'Éducation Nationale.

FO propose la mise en place d'un « comité d'étude », objectif et paritaire, qui serait chargé d'analyser les différents cas d'inégalité de traitement femmes/hommes.

Il serait compétent pour faire de vraies propositions de corrections sur chaque situation avec des mesures financières adaptées à chaque rattrapage salarial.

■ Pour plus de présence féminine dans des filières techniques, organiser davantage de présentations des métiers techniques des IEG auprès des filles.

Mettre en place des partenariats avec l'Éducation Nationale.

Permettre aux filles et aux jeunes femmes de se projeter dans ces métiers.

Leur montrer notamment que rejoindre une filière technique est compatible avec une vie de maman.

Favoriser et faciliter les immersions dans ces filières pour encourager les reconversions.



III. L'ACTUALITE EGA PRO DANS LES ENTREPRISES DES IEG

QUELQUES REMARQUES SUR LES RSC DE 2017

Pour l'évaluation de l'égalité professionnelle dans les entreprises nous disposons d'un outil annuel qui fait état des situations et des évolutions, il s'agit du RSC, Rapport de Situation Comparée.

Ce rapport doit ainsi répondre aux trois objectifs suivants :

- **Mesurer**
- **Comprendre**
- **Agir**

Pour Enedis, le constat par famille de métier est simple, la féminisation progresse très lentement. On note une embauche insuffisante de femmes en alternance et le nombre de femmes n'ayant pas suivi de formation est en augmentation depuis 3 ans.

La moyenne des écarts de rémunération s'est accentuée, passant de 8,7 % à 9,5 % entre 2015 et 2017.

Les avancements attribués aux personnes à temps partiels sont toujours plus faibles et en recul. La rémunération complémentaire bénéficie largement aux hommes et on dénombre toujours très peu de femmes en astreinte.

Pour ce qui est de la neutralisation des périodes de maternité, il apparaît que l'engagement de rattraper le retard n'a pas été tenu en 2016, et que la tendance perdure en 2017. **Et si on commençait par respecter l'accord signé ?!**

Au sujet des congés supérieurs à 6 mois, c'est une éternelle caricature : les hommes partent en CET, tandis que les femmes sont en congé parental ou en absence pour convenance personnelle.

L'analyse des évolutions femmes/hommes, notamment pour le passage cadre, reste toujours plus largement favorable aux hommes. **Le parcours est toujours plus périlleux pour les femmes.**

Rappel des revendications FO Enedis :

- Respect des engagements en matière de recrutement pour les embauches comme pour les alternants.
- Rattrapage des retards de salaires (NR) pour les femmes ayant le plus d'ancienneté dans leur plage, à leur poste ou dans l'entreprise, pour commencer !
- Imposer les mêmes taux d'avancement pour les agents à temps partiel que pour les agents à temps plein.
- Neutraliser les périodes de congé maternité : respecter les engagements de l'accord. Rattraper les retards accumulés en 2016 et en 2017.
- Veiller à encourager les femmes à suivre plus de formations.
- Valoriser les métiers tertiaires avec de vrais parcours professionnels.
- Mettre en place des actions pour relancer la prise du congé paternité.
- Imposer davantage de femmes dans le Comex et le Codir, pour montrer l'exemple.

Pour GRDF, on constate toujours un écart de rémunération en faveur des hommes même si l'attribution des avancements par collègue paraît plus équilibrée H/F. Une ancienneté plus longue pour les femmes dans le collègue maîtrise.

Un taux de féminisation dans les positions de cadre dirigeant qui n'évolue pas. 24 % seulement de femmes nommées en plage A pour 30 % attendu dans l'accord alors qu'il y en avait 27 % en 2016. Plus on monte dans les positions, plus le pourcentage de femmes présentes dans la plage diminue. Globalement, **c'est un recul du taux de recrutement des femmes**, tous collèges confondus.

Et si l'accord n'avait pas été déployé dans toutes les régions ?



Côté EDF, restons positifs, le taux de féminisation a pris 1 point... en 9 ans...

En revanche, difficile de masquer le fait que l'évolution des femmes dans les effectifs de l'entreprise marque un réel frein et régresse même depuis 2015.

D'ailleurs, ce constat est confirmé avec un nombre d'embauches de femmes en diminution de 2 points entre 2016 et 2017.
Seulement 24,7 % de femmes embauchées.

À RTE, l'accord signé en décembre 2015 devrait être prolongé pour les mêmes motifs que ceux qui impactent l'accord EGA PRO de la branche (l'attente de la sortie du décret de la loi CAP).

Côté ENGIE, des erreurs de code d'imputation faussent les résultats concernant la comptabilisation de la prise de congé de paternité. Des corrections vont être apportées. Le bon code est « PA ».

Le passage des femmes en GF12 montre une légère amélioration en 2017, bien que, globalement, les femmes sont encore plus majoritaires en collègue maîtrise.

Sur l'articulation de l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale, FO demande une prise en compte du cas des familles monoparentales, et mères de famille ayant des enfants qui ont eu 12 ans en 2018 et qui perdront 6 jours dès janvier 2019.

L'idée est de mettre en place des mesures transitoires, au moyen d'un avenant, jusqu'aux 16 ans de l'enfant sachant que rien n'est prévu dans l'accord sur les droits familiaux de branche pour ces populations.

IV. LE TEMOIGNAGE D'UN PAPA

FO n'oublie pas la journée internationale de l'homme qui est le 19 novembre. Et nous en profitons pour rappeler que le congé parental est un droit pour les salariés hommes comme femmes.

Anthony est chargé de communication à l'UP Med. C'est un papa qui a choisi de poser un congé parental d'éducation de 3 mois pour pouvoir s'occuper de sa fille et être présent pour elle pendant cette période importante.

« Je suis convaincu que le temps que nous leur accordons contribue à leur confiance en eux et les aide à grandir. »

Il nous explique que, si sa demande a été très bien acceptée par son responsable et ses collègues, il ne s'est pas senti réellement serein en réalisant que sa charge de travail serait purement et simplement répartie sur ses collaborateurs.



De plus, pour réussir à mettre en place ce dispositif, il s'est trouvé confronté à des complexités administratives tant sa demande paraissait inattendue.

Seulement 4 % des papas prennent un congé parental, autant dire que personne ne le prend. Sans compter les remarques déroutantes *« Normalement c'est la maman qui prend du temps pour les enfants, quel courage ! »*, ou encore *« ta femme ne peut pas le prendre ? »*.

Il s'est senti obligé de se justifier parce qu'un tel projet pouvait cacher quelque chose. **C'est un parcours laborieux pour trouver la bonne procédure.**

« Un congé se prépare et il me semble que l'entreprise devrait le favoriser et permettre que les papas soient plus sereins et capables de les prendre sans que ça ne génère de stress pour le service. Les textes et les engagements ça ne suffit pas. Il faut aussi tout mettre en œuvre pour permettre sereinement aux papas de se projeter sur un congé parental. »

Dans un contexte où les nouveautés apportées par l'accord des Droits Familiaux ont pour ambition de faciliter la participation des papas à l'éducation de leurs enfants, FO propose une fiche pratique sur les démarches à suivre pour prendre un congé parental.

Rappelons que, malheureusement pour cet accord sur les Droits Familiaux, s'il est question de permettre aux papas d'être davantage présents auprès de leurs enfants, **FO regrette que cela soit au détriment des mamans** qui sont encore majoritairement, spontanément, plus disponibles pour leurs enfants.

Rappelons qu'à compter de janvier 2019, les 6 journées mère de famille seront remplacées par 4 jours de congé parent, à poser par demi-journée au minimum ou par un CESU.

¹ extrait de l'accord EGA PRO 2017-2020 de EDF

1.2.2 Un dispositif renforcé pour garantir la neutralité des périodes de maternité ou d'adoption

L'entreprise pérennise le dispositif de contrôle expérimenté dans le cadre de son plan d'actions Égalité Professionnelle 2016 et qui consiste en un examen systématique de l'évolution salariale des salariés de retour de congé maternité ou adoption.

Il s'agit d'attribuer un avancement au choix pour les salariés au 1er 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 1er janvier qui précèdent la date de naissance ou d'adoption. Cet avancement au choix est attribué sur contingent national, et donc hors des contingents attribués aux unités et aux directions, sauf décision contraire dûment motivée par le management local.

⁴ Il ne s'agit en aucun cas d'attribuer une AIC en fonction du sexe, mais de s'assurer qu'au niveau global d'une Direction et de l'entreprise, l'ensemble des AIC attribués ne favorise pas un sexe en particulier.

EDF-SA
22-30 avenue de Wagram
75382 Paris Cedex 08 - France
Capital de 1 370 938 843,50 euros - 552 081 317 R.C.S Paris
www.edf.com

7/28