

Accord 2017-2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à EDF SA

En accord entre les parties, les
présentes reliées par ASSEMBLACT
empêchant toute substitution ou
addition sont seulement signées à la
dernière page

ML

Fuy

EL Sh

Sommaire

Préambule	4
Chapitre 1 : Mesurer les écarts de rémunération et garantir l'égalité salariale	6
Article 1.1 Mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les réduire :	6
Article 1.2 Une politique salariale garante du principe de non-discrimination femmes-hommes :	7
1.2.1 Un engagement de proportionnalité des augmentations individuelles au choix (AIC)	7
1.2.2 Un dispositif renforcé pour garantir la neutralité des périodes de maternité ou d'adoption	7
1.2.3 Rénover le dispositif visant à supprimer les écarts salariaux anormaux entre les femmes et les hommes (NR « Ega Pro »)	8
1.2.4 Un dialogue social facilité et transparent autour des questions de rémunération	8
Chapitre 2 : Non-discrimination, mixité des métiers et égalité des chances dans les parcours professionnels.....	9
Article 2.1 Agir auprès des établissements scolaires.....	9
Article 2.2 Agir pour la mixité des recrutements et des mobilités et intégrer plus de femmes dans nos métiers techniques	10
2.2.1 Des pratiques de recrutement non discriminatoires.....	10
2.2.2 L'alternance, levier pour la mixité des métiers techniques.....	10
2.2.3 Des actions positives ciblées sur certaines familles professionnelles	11
2.2.4 Faciliter les mobilités dans l'entreprise	11
Article 2.3 Garantir l'accès à la formation.....	12
Article 2.4 Garantir l'égalité des chances dans les parcours professionnels.....	13
2.4.1 L'égalité des chances pour la promotion	13
2.4.2 Accès aux postes à responsabilité et aux comités de direction	14
Chapitre 3 : Respecter les équilibres des temps de vie	14
Article 3.1 Un cadre favorable à la conciliation des temps de vie	14
3.1.1 L'exemplarité du management	15
Article 3.2 Innover pour soutenir les salariés dans leur parentalité.....	15
3.2.1 Favoriser un nouvel équilibre entre les femmes et les hommes dans l'exercice de la parentalité	16
3.2.2 Un dispositif renforcé pour permettre aux salariés de construire leurs parcours professionnels.....	17
3.2.3 Une ouverture nouvelle sur le champ du soutien scolaire et de l'aide aux devoirs.	17
Chapitre 4 : Faire évoluer les mentalités, lutter contre les stéréotypes et le sexisme	18
Article 4.1. Adapter l'offre de formation.....	18
Article 4.2. Intégrer l'égalité professionnelle dans toutes les dimensions de l'entreprise	19
Article 4.3. Une ligne managériale exemplaire et transparente en matière de non-discrimination.....	20
Article 4.4. Soutenir les salariés qui s'engagent.....	20
Article 4.5. Les représentants du personnel et les organisations syndicales, acteurs clés de l'égalité professionnelle ...	20

Chapitre 5 : conditions de travail, santé et sécurité au travail	21
Article 5.1 Les conditions de travail, outil d'égalité entre les femmes et les hommes.....	21
Article 5.2 La prévention des risques professionnels, premier levier de santé au travail	22
Chapitre 6 : agir contre les violences faites aux femmes.....	23
Article 6.1 Une définition des violences faites aux femmes.	23
Article 6.2 Un enjeu clé : mieux réagir individuellement et collectivement face à ce type de violences.....	23
Chapitre 7 : Mise en œuvre de l'accord.....	24
Article 7.1 Mise en œuvre de l'accord.....	24
Article 7.2 Modalités de suivi et dialogue social	25
7.2.1 Le comité de suivi national de l'accord.....	25
7.2.2 Suivi au niveau des Directions et dialogue social local.....	25
7.2.3 Les outils de pilotage et de suivi de l'accord	26
Chapitre 8 : Dispositions finales	26
Article 8.1. Champ d'application de l'accord.....	26
Article 8.2. Durée et entrée en vigueur de l'accord	27
Article 8.3. Révision de l'accord	27
Article 8.4. Suivi de l'accord.....	27
Article 8.5. Dépôt et publicité de l'accord	27
Glossaire	28

Préambule

Les signataires du présent accord sont convaincus que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur essentiel de progrès social et de performance durable pour EDF SA et pour les territoires dans lesquels l'entreprise est présente.

Depuis 2004, date à laquelle les premiers accords collectifs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été signés dans la branche professionnelle et dans l'entreprise, EDF s'est engagée pour corriger les déséquilibres existants, avec pour ambition de parvenir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans toutes les fonctions et dans tous les niveaux de son organisation.

Les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes restent toutefois bien réels et intègrent plusieurs dimensions :

Ethique : lutte contre les discriminations et les agissements sexistes,
Economique : résorption des écarts de rémunération,
Sociaux : favoriser l'accès à tous les métiers, à toutes les responsabilités,
Sanitaires : amélioration des conditions de travail pour tous,
Sociétaux : équilibres des temps vie, lutte contre les violences faites aux femmes,
Performance : mise en place de dispositifs vertueux à tous les niveaux de décision et amélioration des modalités d'organisation du travail.

C'est pourquoi, avec ce nouvel accord triennal les signataires souhaitent confirmer des dispositifs mis en place à EDF depuis 2004 et s'engager pour mettre en place et explorer des leviers innovants qui doivent permettre de renforcer significativement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la période 2017-2020 dans plusieurs domaines d'actions et processus RH clés.

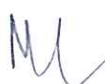
Les signataires du présent accord conviennent à cet effet de nouvelles dispositions, additionnelles au-delà de celles déjà ancrées et opérantes dans l'entreprise. Ils proposent qu'EDF s'engage à :

- Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'une part, par la progression de la mixité dans l'entreprise, avec des dispositions proactives pour intégrer des femmes dans les métiers techniques, d'autre part, en neutralisant les stéréotypes de genre dans les décisions salariales ;
- Assurer l'égalité des chances dans les parcours professionnels, avec des dispositifs « passerelles » ou de reconversion et par la mesure de la mixité de l'encadrement et des CODIR ;
- Agir pour que le sexisme n'ait pas sa place dans l'entreprise et permettre à tout salarié de saisir le management en cas de doute en matière de discrimination ;
- Promouvoir les métiers techniques, dans tous les collèges, auprès des jeunes femmes et les métiers tertiaires auprès des jeunes hommes ;
- Permettre l'implication des conjoints dans la parentalité par le doublement possible du congé paternité et d'accueil de l'enfant ;

- Soutenir les équilibres entre vie professionnelle et vie familiale par l'organisation du travail et avec des appuis spécifiques pour que les parents ne soient pas obligés de choisir l'une ou l'autre ;
- Améliorer encore les conditions de travail dans certains métiers pour un accès facilité aux femmes et réduire l'impact des stéréotypes de genre pour progresser dans la prévention des risques professionnels ;
- Soutenir les salarié.e.s victimes de violences avec un dispositif d'information et d'accompagnement.

Avec plus de 40 dispositions, le plan d'actions annexé au présent accord est porté par tous les niveaux de l'Entreprise, national, direction, local. Le dialogue social est organisé autour des comités de suivi au périmètre national et dans les Directions, et les représentants du personnel locaux, élus ou désignés, sont associés régulièrement aux modalités de mise en œuvre et aux résultats.

Si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'affaire de toutes et de tous, elle requiert pour progresser, au-delà des dispositions stipulées par le présent accord, l'engagement de la ligne managériale, pour une véritable transformation de l'entreprise dans le cadre de l'ambition humaine d'EDF.



Chapitre 1 : Mesurer les écarts de rémunération et garantir l'égalité salariale

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. Par cet accord et l'ensemble des dispositions qu'il comporte, l'entreprise réaffirme son ambition de corriger les effets de structures, facteurs d'écarts de rémunération moyenne globale entre les femmes et les hommes.

Article 1.1 Mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les réduire :

Pour parvenir à un diagnostic neutre et partagé sur les questions de rémunérations, l'entreprise a engagé depuis 2014 un partenariat avec le laboratoire universitaire EconomiX qui réunit, notamment, des chercheurs de l'INED et de l'INSEE. Les travaux conduits ont notamment permis d'identifier qu'à fin 2015 :

- L'écart brut moyen de rémunération globale entre les femmes et les hommes s'établissait à 18,1%¹ et l'écart « toutes choses égales par ailleurs² » à 4,8%.
- L'écart brut moyen sur la rémunération principale entre les femmes et les hommes était de 4,9%¹ et l'écart « toutes choses égales par ailleurs » à 0,4%.

Sur la base de ces constats, l'entreprise souhaite réduire ces écarts par des dispositions visant à prévenir les écarts de rémunération et à renforcer la mixité des métiers. Sur la durée du présent accord les objectifs sont les suivants :

- Poursuivre la réduction des écarts moyens bruts par l'ensemble des mesures contenues dans cet accord.
- Réduire d'au moins 30% l'écart de rémunération globale « toutes choses égales par ailleurs ».
- Réduire d'au moins 50% l'écart de rémunération principale « toutes choses égales par ailleurs ».

L'ensemble des analyses produites par le laboratoire EconomiX est versé annuellement au domaine relatif à l'égalité professionnelle de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES), en complément du diagnostic annuel de la situation comparée des femmes et des hommes³.

¹ A temps de travail égal, et avant tout autre retraitement par des critères démographiques, de collège ou de direction d'appartenance.

² Par toutes choses égales par ailleurs, on entend des situations comparables.

³ Article R.2323-12 du code du travail.

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

Par ailleurs, dans le cadre de ce partenariat de recherches, le programme de travail mené à l'initiative des chercheurs prévoit deux études pour mesurer et comparer, d'une part, l'impact de la parentalité, d'autre part celui du temps partiel, sur les carrières des femmes et des hommes à EDF SA.

Ces travaux sont présentés au comité national de suivi du présent accord et permettront de nourrir les plans d'actions annuels.

Ces plans d'actions des Directions Métiers intègrent également des travaux pour favoriser un égal accès des femmes et des hommes d'une même famille professionnelle aux rémunérations complémentaires, notamment les astreintes et les heures supplémentaires.

Article 1.2 Une politique salariale garante du principe de non-discrimination femmes-hommes :

Conformément aux dispositions légales, l'entreprise met en place des mesures visant à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les décisions salariales. Les signataires du présent accord, proposent de confirmer et de renforcer les dispositifs existants avec :

1.2.1 Un engagement de proportionnalité des augmentations individuelles au choix (AIC)

Chaque année, l'attribution des augmentations individuelles de l'année N au choix (NR, GF ADP ou mobilité) doit refléter la proportion de chaque sexe dans l'effectif de référence au 31 décembre de l'année N-1, avec un intervalle de plus ou moins 1 point. Cet objectif national est décliné et porté dans les Directions Métiers⁴.

Au niveau d'EDF SA, l'ambition est de réduire cet intervalle d'ici 2020.

Par ailleurs, EDF réalisera en 2018, et sur la base du bilan pour 2017 des évolutions salariales à EDF SA, une étude visant à comparer la distribution sexuée des différents pas de NR (1,2, 3 ou 4 NR).

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 Egalité 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.

M L 8 HJ E

EDF s'engage à ce qu'au moins 80% des situations individuelles éligibles en 2019 soient traitées favorablement.

Par ailleurs, des contrôles exhaustifs sont déployés dans les unités pour vérifier que les salariés en congé maternité ou d'adoption bénéficient effectivement du maintien de leurs rémunérations (primes variables liées à la performance, rémunérations complémentaires récurrentes liées à la fonction, notamment) dans le respect de la politique salariale de l'entreprise.

Grâce à ces dispositifs préventifs, et correctifs le cas échéant, EDF garantit que les congés de maternité et d'adoption n'ont pas d'impact sur le parcours professionnel, ni sur la rémunération (avancement, ancienneté, congés payés, 13ème mois, primes liées à la fonction, PVA, RPC, jours de disponibilité) des personnes intéressées.

Afin de garantir la neutralité des périodes de maternité ou d'adoption, des outils d'aide à la décision sont fournis au management et à la filière RH, pour leur permettre de prendre en compte la dimension égalité professionnelle lors de leurs décisions d'attributions des augmentations individuelles aux choix, ou de rémunérations variables notamment.

1.2.3 Renover le dispositif visant à supprimer les écarts salariaux anormaux entre les femmes et les hommes (NR « Ega Pro »)

Afin de résorber les écarts, le dispositif existant depuis 2007 au sein d'EDF SA, dit « NR Ega Pro », est pérennisé par cet accord. Les signataires conviennent de l'améliorer pour tenir compte des retours d'expériences :

- Il est ainsi convenu qu'une grille d'analyse des situations – partagée avec les représentants du personnel, élus ou désignés – est élaborée lors du premier semestre d'entrée en vigueur de l'accord pour faciliter le repérage et le diagnostic réalisés au sein des unités.
- Les NR « Ega Pro » sont dorénavant attribués sur un contingent national⁵, 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).
- Comme prévu à l'article 4.3 du présent accord, tout salarié qui se sentirait discriminé en matière de rémunération en raison de son sexe peut 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.

1.2.4 Un dialogue social facilité et transparent autour des questions de rémunération

Les outils d'aide à la décision proposés au management et/ou à la filière RH pour faciliter les analyses collectives, les appréciations et traitements des situations individuelles, font l'objet d'un

⁵ Donc hors des contingents attribués aux unités et aux Directions.

partage régulier avec les représentants du personnel, élus ou désignés, dans le cadre des dispositions prévues à l'article 7.2 du présent accord.

Chapitre 2 : Non-discrimination, mixité des métiers et égalité des chances dans les parcours professionnels

Les signataires du présent accord sont convaincus que la mixité des métiers est facteur d'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi de richesse, d'ouverture, d'innovation et de performance durable pour l'entreprise. A ce titre, EDF doit donc garantir l'absence de discrimination à toutes les étapes d'une carrière (recrutement, mobilité, accès à la formation, promotion) et promouvoir l'égalité des chances pour que les femmes et les hommes issus d'un même métier bénéficient d'une même variété de parcours professionnels.

Par ailleurs, les signataires du présent accord mettent en place sur la durée de l'accord des actions positives et ciblées pour renforcer la mixité de certaines familles professionnelles.

Article 2.1 Agir auprès des établissements scolaires

La persistance des stéréotypes sexués dans les parcours et les orientations scolaires amène à encourager toutes les actions permettant de favoriser les vocations des jeunes femmes sur les métiers techniques les moins féminisés, et des jeunes hommes dans certains métiers des domaines support ou commercial.

Ces actions de communication à destination des écoles sont menées dès la classe de troisième (notamment avec l'accueil de stagiaires découverte des métiers) et en amont des cursus BAC pro et BTS, afin d'encourager les vocations et la mixité des futures candidatures. A ce titre EDF met en place :

- Le partenariat avec l'association « Elles Bougent » qui permet la mobilisation de marraines auprès des établissements d'enseignement.
- Des actions de communication présentant nos métiers techniques valorisant l'intervention de femmes, afin de démontrer que les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier technique sont sans rapport avec le sexe du salarié. Dans ce cadre, une attention particulière est portée au respect de l'équilibre femmes/hommes sur tous les vecteurs de communication, les visuels des campagnes « marque employeur » et les témoignages présentés sur le site edf.fr.
- Des partenariats permettant de valoriser vers le public externe, les parcours exemplaires de femmes ayant fait carrière sur des métiers majoritairement occupés par des hommes (témoignages, partenariats avec l'éducation nationale, « Prix Fem'Energiia », etc.).

Article 2.2 Agir pour la mixité des recrutements et des mobilités et intégrer plus de femmes dans nos métiers techniques

Malgré une progression constante, la moindre mixité de certains métiers d'EDF reste l'un des principaux facteurs d'écart de rémunération globale moyenne entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise. C'est pourquoi le plan d'actions du présent accord fixe plusieurs objectifs dans ce domaine : un objectif global de mixité pour EDF; dans ce cadre chaque direction porte un objectif de féminisation des recrutements qu'elle opère ; pour le collège cadre, l'entreprise doit atteindre un taux de recrutement femme / homme supérieur à la répartition existante, pour ses métiers, à la sortie du système éducatif. Enfin le plan d'actions prévoit également de faire progresser le nombre de familles professionnelles mixtes⁶ et la mixité dans les familles professionnelles.

2.2.1 Des pratiques de recrutement non discriminatoires

Pour atteindre ces objectifs, chaque direction et chaque établissement mettra en œuvre les moyens appropriés en agissant à la fois sur :

- Les pratiques de recrutement en favorisant la mixité des jurys et leur formation aux problématiques d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes.
- La communication de recrutement, avec une rédaction des offres d'emploi internes et externes non sexuée, intégrant des contenus sans connotation masculine ou féminine, des libellés ouverts (par ex. directeur / directrice) ou mention H/F systématique.
- La rédaction des écrits d'entreprise (fiches métiers, procédures internes...), avec une description objective, non sexuée, des emplois.
- La diversification des sources de recrutement.

En outre, le cahier des charges soumis aux cabinets de recrutement prestataires de l'entreprise prévoit que ceux-ci doivent présenter à l'entité qui recrute au moins une candidature féminine⁷ pour tout emploi maîtrise et cadre, à compétences égales et dans la mesure où les candidatures reçues le permettent. Les Directions Métiers s'attachent au respect de cette disposition dans la planification de leurs recrutements.

Au niveau local, les établissements qui recrutent dans le collège exécution s'assurent de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité professionnelle et contribuent au renforcement de la mixité dans les métiers.

2.2.2 L'alternance, levier pour la mixité des métiers techniques

Par ailleurs, EDF porte la conviction que l'alternance est non seulement une modalité de formation, d'intégration et de promotion sociale efficace, mais aussi un vecteur de mixité pour les métiers. A ce titre, l'entreprise s'engage à :

⁶ Une famille professionnelle est considérée comme mixte lorsque la proportion des effectifs de chacun des deux sexes est située entre 40 et 60%.

⁷ Présentation d'une candidature féminine au moins parmi les 3 attendues dans la short-list à présenter aux managers pour les familles professionnelles à caractère technique et recherche de parité pour les autres familles professionnelles.

- Procéder à un versement bonifié de la taxe d'apprentissage aux établissements scolaires qui proposent à EDF des alternantes sur des métiers techniques.
- Sensibiliser les tuteurs et les managers d'alternantes aux enjeux de l'égalité professionnelle.
- Faire une proposition d'embauche aux alternantes diplômées du domaine technique, sauf décision contraire motivée du management, dans le cadre de la campagne de recrutement des métiers du domaine technique de la Production qui recrutent, dans la limite du nombre d'emplois disponibles et pour la durée de l'accord.
- Expérimenter un dispositif permettant le repérage d'alternantes (préparant un diplôme non technique) et susceptibles, après un cursus de professionnalisation supplémentaire, d'intégrer un métier technique qui recrute.

2.2.3 Des actions positives ciblées sur certaines familles professionnelles

Pour s'assurer de faire progresser la mixité, l'entreprise portera une attention particulière aux familles professionnelles dans lesquels une population (femme ou homme) est très significativement sous représentée (représentation strictement inférieure à un seuil de 10%). Pour ce faire :

- Sur la durée de l'accord, les parties signataires du présent accord conviennent qu'une priorité de recrutement (mobilité interne ou recrutement externe) est donnée au sexe sous-représenté, à égalité de qualification, d'expérience, d'aptitudes professionnelles et sous réserve d'une appréciation positive de tous les critères retenus pour l'évaluation de tous les candidats. Un dispositif visant à accompagner les reconversions professionnelles, notamment pour encourager les candidatures vers les familles professionnelles techniques non mixtes, sera construit et promu sur la durée de l'accord.
- Un accompagnement spécifique des salariées nouvellement intégrées dans une famille professionnelle où les femmes sont sous-représentées (par exemple : sensibilisation de l'équipe, identification et désignation de marraines sur un site, etc.)

2.2.4 Faciliter les mobilités dans l'entreprise

Dans la mesure où, dans une filière donnée, les parcours offerts sont comparables pour les femmes et les hommes, la classification des métiers et des emplois ne relève pas en tant que telle du champ de l'égalité professionnelle. Toutefois, tous les métiers, dont certains fortement féminisés, n'offrent pas les mêmes perspectives de carrière. La diversification des parcours peut permettre de redonner des perspectives professionnelles nouvelles aux salariés qui le souhaitent.

A cet effet, l'entreprise valorise et fait connaître les dispositifs « passerelles » permettant de diversifier les parcours professionnels des salariés via l'espace « mon parcours professionnel » sur Vivre Edf On Line (VEOL) dans lequel on recense, d'une part, les passerelles métiers à l'intérieur de familles professionnelles ou de Directions d'EDF, d'autre part, les passerelles entre Directions d'EDF via l'outil InterPro.

En complément et afin de mieux appréhender les trajectoires comparées des femmes et des hommes dans l'entreprise et prévenir les risques de discrimination, une étude sera conduite sur la durée du présent accord pour mieux connaître les changements de filière métier au sein de l'entreprise, avec une attention particulière portée à la mixité des mobilités internes sur des emplois témoins (par exemple : candidatures féminines reçues / candidatures féminines retenues).

L'ensemble de ces dispositions doit permettre, aux salariés volontaires d'explorer de nouvelles pistes en matière de parcours professionnels et plus globalement d'agir progressivement sur la correction de certains effets induits par la représentation de chaque sexe dans la structure des emplois.

Article 2.3 Garantir l'accès à la formation

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Chaque salarié, quel que soit son sexe, doit avoir l'opportunité de progresser tout au long de sa carrière. Ce principe se décline en objectifs spécifiques dans le plan d'actions du présent accord avec, d'une part, la conservation de la proportion sexuée des effectifs dans les actions de formation réalisées, d'autre part, la baisse de la proportion des femmes sans formation depuis 3 ans.

Pour atteindre ces objectifs, l'entreprise garantit l'absence de discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation. Par ailleurs, plusieurs dispositions sont identifiées pour favoriser l'accès, notamment des femmes, aux formations professionnelles :

- Localiser ou régionaliser des actions de formation.
- Organiser des formations plus courtes ou modulaires.
- Développer des pédagogies innovantes : classes virtuelles, communautés de pratiques, modules e-learning, *serious games*, vidéos, etc.
- Améliorer les délais de prévenance pour la participation à une formation.

Par ailleurs, la conception des formations prend en compte un meilleur encadrement des horaires permettant ainsi d'améliorer la participation de tous les salariés. Une attention sera portée aux possibilités d'accès à la formation des salariés à temps partiel.

Enfin, la prise en charge par l'établissement de frais supplémentaires de garde occasionnés par le départ en formation du salarié est possible dans les cas suivants :

- Lors des formations promotionnelles.
- Lors des dispositifs de professionnalisation visant à accompagner une reconversion professionnelle.
- Pour les salariés en situation de parent isolé (famille monoparentale) quels que soient la durée et le type de formation (formation promotionnelle ou non).

ML

UD

U

St

- A titre exceptionnel, pour des salariés confrontés à des situations familiales particulières, après avis favorable du management.

Article 2.4 Garantir l'égalité des chances dans les parcours professionnels

Les signataires du présent accord soulignent l'importance pour une égalité professionnelle réelle, de prévenir les effets négatifs du « plafond de verre », de favoriser la mixité à tous les niveaux du parcours professionnel, notamment pour le changement de collègue ou l'accès aux postes à responsabilité. Le plan d'actions du présent accord reprend des objectifs en ce sens avec la mixité et la féminisation des Comités de direction (CODIR).

2.4.1 L'égalité des chances pour la promotion

Dans l'entreprise, la question des promotions recouvre les sujets relatifs aux changements de collègues, de plages d'emplois et de Groupes Fonctionnels (GF).

S'agissant des changements de collègues, des mesures incitatives de préparation et d'accompagnement sont proposées :

- entretiens avec la hiérarchie,
- bilans de compétences,
- formations promotionnelles,
- validation des acquis de l'expérience pour confirmer les compétences déjà exercées dans l'activité afin de préparer une évolution professionnelle,
- tutorat/mentorat,
- participation au réseau Energies de Femmes.

Pour ce qui concerne les changements de plages d'emplois, les signataires du présent accord souhaitent que le comité national de suivi puisse réaliser des études ciblées – qualitatives et/ou quantitatives – sur des parcours professionnels (ex : les parcours de familles professionnelles tertiaires au sein des différentes directions métiers). Ces études viseront à enrichir des éléments de diagnostic et proposer des recommandations à destination des directions.

S'agissant des taux de promotions en GF, la disposition de l'article 1.2 du présent accord contribue à encadrer l'équilibre de la répartition entre les sexes.

Enfin, le suivi des promotions et parcours professionnels par direction est pris en compte, dans les plans d'actions des Directions, notamment pour les salariés à temps partiel.

Par ailleurs et sur la base des réflexions menées au sein de la Branche des IEG, des travaux seront poursuivis pour améliorer les indicateurs existants de suivi des parcours professionnels comparés (F/H), notamment autour d'une approche « nuages de points ».

2.4.2 Accès aux postes à responsabilité et aux comités de direction

Les signataires souhaitent pérenniser les dispositions d'ores et déjà mises en œuvre pour renforcer l'accès des femmes aux postes à responsabilité : l'ambition de l'entreprise est que la mixité des CODIR reflète celle du collège cadre d'EDF SA et que 100% des CODIR soient mixtes. Par ailleurs, il est rappelé que l'âge ne limite pas l'accès aux viviers de cadres à potentiel : ainsi, des salariés qui auraient été plus investis sur le champ de la parentalité à une période de leur carrière peuvent intégrer ces viviers, le cas échéant.

Au-delà de ces dispositions il convient de s'assurer que la mixité constatée aux postes d'encadrement correspond à celle des effectifs pouvant prétendre y accéder ou de proposer des actions correctrices. Au-delà des CODIR, mesurer la proportion de femmes et d'hommes est nécessaire pour les salariés :

- en position d'encadrement,
- dans les dispositifs promotionnels,
- dans les dispositifs de formation initiale des managers (PASS MPL / MDL).

Chapitre 3 : Respecter les équilibres des temps de vie

Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est facteur d'engagement et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Il permet notamment de mieux concilier travail et parentalité, afin que cette dernière ne représente pas un frein en matière d'évolution professionnelle.

C'est pourquoi EDF promeut des modalités d'organisation du travail et des dispositifs qui permettent :

- de concilier travail et vie personnelle sans conséquence négative sur l'activité professionnelle,
- de lutter contre la culture du « présentisme ».

Article 3.1 Un cadre favorable à la conciliation des temps de vie

La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle passe par une attention particulière aux rythmes et à l'organisation du travail, notamment pour réduire la culture du « présentisme » : en effet, la présence au travail, au-delà de ce qui est nécessaire, ne constitue pas un gage de performance.

Pour ce faire, plusieurs dispositifs nouveaux sont actuellement déployés dans l'entreprise⁸. Il s'agit :

⁸ Dans le cadre des accords collectifs « Télétravail » (22 février 2016), « Accord catégoriel portant sur l'organisation du temps de travail des cadres » (22 février 2016), « Améliorer le fonctionnement et les conditions de travail des équipes au quotidien, pour plus de qualité de vie au travail et de performance des organisations » (08 juillet 2016).

- Du télétravail, accessible aux salariés de tous les collèges dont l'activité est éligible avec cette modalité d'organisation du travail.
- Du projet collectif de fonctionnement d'équipe (PCFE) qui constitue le moyen de partager et d'intégrer concrètement au niveau de l'équipe de travail les conditions d'exercice de l'activité : rites et rythmes, santé-sécurité, organisation des réunions, interfaces avec d'autres équipes, utilisation des TIC, variété des horaires de travail, optimisation des déplacements, travail à distance et télétravail, droit de se déconnecter, etc.
- De nouvelles souplesses dans les conditions de déblocage du CET, notamment pour les salariés en situation d'aidant familial.
- Pour les cadres ayant opté pour le forfait-jours, d'une plus grande autonomie dans l'organisation du travail et de l'accès au travail à distance occasionnel.

Une attention particulière doit être portée aux salariés qui travaillent à temps partiel choisi, notamment pour les inclure au maximum dans le fonctionnement collectif (réunions d'équipe, transmission d'information etc.).

L'ensemble de ces dispositions doit être accessible indifféremment aux femmes et aux hommes. C'est pourquoi les signataires du présent accord conviennent que des éléments de suivi et de bilan sexuels de ces différents dispositifs (notamment l'accès au télétravail) sont partagés régulièrement dans les comités de suivi de l'accord.

3.1.1 L'exemplarité du management

Comme l'a recommandé le ministère en charge du Droit des Femmes dans la « charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », le management doit être le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. A ce titre, il doit :

- Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il souhaite inspirer à ses collaborateurs.
- Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
- Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

A titre d'exemple, en cas de mobilité géographique, le management veillera à faciliter l'intégration du salarié muté en permettant à ce dernier de mettre en place une organisation personnelle qui lui permette de concilier ses différents temps de vie (modes de gardes pour les enfants, par exemple.)

Article 3.2 Innover pour soutenir les salariés dans leur parentalité

EDF, signataire de la Charte de la parentalité, propose des dispositions pour soutenir les salariés dans la parentalité. Ainsi, pour faciliter l'accès à leurs droits, les salariés ont accès à un « Guide de

la parentalité à EDF » régulièrement mis à jour, disponible et téléchargeable sur VEOL. Ce guide permet notamment une communication facilitée autour des dispositions liées :

- aux différents congés et aux différents aménagements du temps de travail possibles,
- aux autorisations d'absences,
- aux différentes indemnités existantes et les rappels de garantie de maintien de rémunérations en cas de maternité ou adoption notamment,
- aux aides financières existantes (CESU Petite enfance, Sursalaire familial, Aide aux Frais d'Etudes, et le cas échéant des places en crèches mis en place localement par des unités).
- aux liens entre parentalité et retraite,
- à la pertinence d'un dialogue manager-salarié.e aux différentes étapes clés de cette parentalité.

Cet outil de communication ne se substitue pas aux textes de référence, de Branche ou d'entreprise, qui encadrent ces différents dispositifs.

3.2.1 Favoriser un nouvel équilibre entre les femmes et les hommes dans l'exercice de la parentalité

EDF souhaite agir concrètement contre les représentations stéréotypées d'une répartition « naturelle » des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale. Pour ce faire, l'entreprise valorise les différents dispositifs qui encouragent les pères et les conjoints à exercer un rôle plein et entier.

A ce titre les signataires du présent accord soulignent les évolutions législatives récentes qui permettent :

- au conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, de bénéficier également de l'autorisation d'absence nécessaire pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires au maximum ;
- au conjoint salarié, dont la partenaire liée par un PACS ou vivant maritalement avec lui, s'est engagée dans un processus de PMA, de bénéficier d'autorisations d'absences (dans le respect du secret médical) pour se rendre à 3 des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Par ailleurs, les parents d'enfants malades, les mères comme les pères, peuvent bénéficier d'autorisations d'absences selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise. D'autre part, les pères en situation de parent isolé bénéficient du congé dit « Mère de Famille » en application des règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les signataires du présent accord conviennent d'informer les salariés sur les modalités possibles de temps partiel en vigueur dans l'entreprise, favorisant la garde des enfants pendant les périodes de vacances scolaires et le travail à temps plein en dehors des périodes de vacances

scolaires, modalités pouvant notamment intéresser les parents isolés ou en garde partagée/alternée.

En outre, depuis la création du congé de paternité, l'entreprise soutient et encourage les nouveaux pères ou conjoints à prendre intégralement les 11 jours de congés consécutifs que comporte actuellement ce congé (portés à 18 jours en cas de naissances multiples), et qui leurs sont accordés en cas de naissance ou d'accueil d'un enfant. Pour ce faire, et au-delà du maintien à 100% de la rémunération des nouveaux parents pendant ce congé, elle s'assure qu'un courrier est adressé systématiquement à ces nouveaux pères de famille et à leur hiérarchie, afin de leur rappeler les droits liés à la naissance ou l'accueil d'un enfant.

Enfin, les signataires du présent accord proposent un nouveau dispositif qui 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 (ces jours de congé étant accolés au congé paternité d'accueil de l'enfant, ils bénéficient des mêmes conditions : jours consécutifs et non fractionnables).

3.2.2 Un dispositif renforcé pour permettre aux salariés de construire leurs parcours professionnels.

Malgré les dispositions de soutien mises en œuvre dans l'entreprise, l'exercice de la parentalité peut conduire certains salariés à faire des choix personnels non neutres sur le plan professionnel, que ce soit en terme de parcours ou de rémunération (par exemple, moindre mobilité fonctionnelle ou géographique, choix de quotité de temps de travail réduite).

C'est pourquoi, le présent accord propose de créer un dispositif, basé sur le volontariat, permettant d'éclairer les impacts possibles de choix personnels sur le plan professionnel et d'identifier les alternatives éventuelles en cas d'impact négatif possible.

Il s'agit donc de permettre aux salariés d'intégrer, dans les 18 mois qui suivent l'arrivée d'un enfant, un parcours d'aide à la prise de recul et à la maturation du projet professionnel (cette durée est portée à 48 mois en cas de congé parental suivant immédiatement le congé maternité ou adoption). Ce dispositif notamment composé de modules d'information distanciels et d'un droit de tirage pour des entretiens ciblés sera construit la première année de l'accord et en lien avec le comité national de suivi de l'accord, pour une entrée en vigueur au plus tard le 1^{er} mars 2018.

Ce dispositif complète par ailleurs le droit des salarié.e.s à bénéficier d'un entretien professionnel dès leur retour de congé maternité ou adoption.

3.2.3 Une ouverture nouvelle sur le champ du soutien scolaire et de l'aide aux devoirs.

Les signataires du présent accord proposent d'expérimenter – après consultation préalable de la CCAS- une offre de soutien scolaire financée par l'entreprise, accessible aux enfants scolarisés de parents salariés.

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'Education Nationale qui maîtrisent aussi bien les programmes que la pédagogie.

Pour cette expérimentation, il est notamment proposé par les signataires du présent accord que :

- Le test puisse se réaliser pour l'ensemble des salariés qui travaillent sur le marché clientèle des particuliers de la Direction Commerce (périmètre national, contraintes d'organisation de l'activité, population non éligible au télétravail).
- Le test se déroule sur l'année scolaire 2017/2018 et pour la palette la plus large possible des niveaux scolaires (du niveau primaire à bac +2 notamment).
- Un retour d'expérience sera réalisé et partagé avec la CCAS à l'issue de l'expérimentation pour statuer sur la pertinence et les éventuelles adaptations nécessaires pour la mise en place d'un marché cadre ouvert pour l'ensemble des Directions Métiers d'EDF.

Par ailleurs, EDF propose de signer, en amont de la rentrée scolaire 2017/2018, la « Charte du salarié parent-Délégué » qui a été mise en place conjointement par l'Education Nationale et l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité, notamment pour faciliter l'exercice du mandat des salariés parents-délégués avec des souplesses dans l'organisation du travail.

Chapitre 4 : Faire évoluer les mentalités, lutter contre les stéréotypes et le sexisme

La prise de conscience des représentations et des stéréotypes relatifs aux rôles attribués aux femmes et aux hommes sont des préalables nécessaires à une évolution durable des mentalités. Des enquêtes menées dans l'Entreprise en 2016 – qualitatives et quantitatives – ont montré, d'une part, que les stéréotypes et préjugés attachés aux femmes restent vivaces, d'autre part, que le sexisme ordinaire au travail existe dans l'entreprise, et qu'il n'est pas perçu à sa mesure par les hommes.

Une offre de formation renforcée, un cadre d'action, des outils de sensibilisation adaptés et l'exemplarité du management sont nécessaires pour prévenir toute forme de discriminations liées au sexe et les agissements sexistes dans l'entreprise.

Article 4.1. Adapter l'offre de formation

Les accords conclus à EDF SA depuis 2004 et les plans d'actions successifs pour l'égalité professionnelle ont permis de sensibiliser et d'impliquer un grand nombre d'acteurs, management et salariés, filière RH, pour une évolution durable des mentalités et des comportements.

Toutefois les évolutions démographiques actuelles de l'entreprise (impacts des départs en inactivité et recrutements) impliquent de soutenir l'effort de formation et de sensibilisation, notamment pour les salariés récemment recrutés. A cet effet :

- Un nouveau parcours de formation sera proposé aux managers et salariés, accessible via e-campus, avec pour ambition de former 100% des managers sur 5 ans.
- Les différents cursus de professionnalisation « PASS MPL » et « PASS MDL », cursus « appui RH » et « RRH », intègrent d'ores et déjà des connaissances de base sur la prévention des discriminations et la lutte contre les stéréotypes.
- Des formations ou sensibilisations spécifiques sont dispensées aux correspondants « égalité professionnelle » et aux correspondants éthiques.
- Des documents pédagogiques d'information sur les discriminations, le harcèlement et les agissements sexistes seront élaborés et accessibles à tous. Des messages santé/sécurité spécifiques seront proposés en ouverture de réunions d'équipes.
- Les ressources mises à disposition par la branche professionnelle des Industries Electriques et Gazières (IEG) pour prévenir les stéréotypes de genre sont également mobilisées.

En complément, un outillage spécifique est mis à disposition des correspondants « égalité professionnelle » pour aider le management à animer des séquences de sensibilisation au sein des unités et des équipes de travail.

Par ailleurs, conformément aux évolutions récentes du code du travail, l'entreprise garantit que tout salarié en charge des missions de recrutement reçoit une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

Article 4.2. Intégrer l'égalité professionnelle dans toutes les dimensions de l'entreprise

L'ambition d'EDF de dépasser les stéréotypes de genre, de prévenir les agissements sexistes et toute forme de discrimination, nécessite une meilleure intégration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes les dimensions de l'entreprise. A cet effet :

- Les signataires du présent accord rappellent que la dimension égalité professionnelle doit être prise en compte à l'occasion de toutes les négociations en cours et à venir.
- Les communications internes ou externes de l'entreprise font l'objet d'une attention soutenue (choix des textes ou de l'iconographie) afin que n'y soient pas véhiculés des stéréotypes, susceptibles de porter atteinte à la notion d'égalité professionnelle.
- Les dispositions relatives aux agissements sexistes doivent être intégrées aux règlements intérieurs.

Une étude *ad-hoc*, et confiée à un prestataire externe, sera menée pour identifier dans la teneur des courriers adressés par l'entreprise, ses publications ou appellations, les éléments encore susceptibles de véhiculer les stéréotypes de genre.



Article 4.3. Une ligne managériale exemplaire et transparente en matière de non-discrimination

La ligne managériale est en charge de créer les conditions de l'organisation du travail qui garantisse l'absence de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Elle est exemplaire en la matière, par son comportement et ses décisions.

A cet effet, les managers disposeront d'un outil d'auto évaluation permettant –avec une grille de questionnements précis et fondée sur des situations professionnelles courantes- d'apprécier l'impact de leurs décisions en matière d'égalité professionnelle

Enfin, pour garantir la transparence en matière de non-discrimination, tout salarié qui, en raison de son sexe, se sentirait discriminé en matière de mobilité, de promotion, de rémunération ou d'accès à la formation peut 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 saisine⁹ fait l'objet d'une instruction et d'une réponse circonstanciée.

Article 4.4. Soutenir les salariés qui s'engagent

L'entreprise soutient les initiatives et réseaux qui permettent de sensibiliser à la thématique de l'égalité professionnelle et encourage les salariés à y participer. Ainsi, la participation aux rencontres organisées occasionnellement sur les horaires de travail par ces réseaux est-elle considérée comme du temps de travail effectif¹⁰.

Ces dispositions concernent notamment : les membres du réseau Energies de femmes, les marraines de l'association « Elles Bougent » et encore les salariés impliqués dans l'expérimentation permettant aux hommes de mieux appréhender les bénéfices de l'égalité professionnelle.

Article 4.5. Les représentants du personnel et les organisations syndicales, acteurs clés de l'égalité professionnelle

L'exemplarité concerne l'ensemble des parties prenantes et les organisations syndicales constituent un acteur clé parmi celles-ci. Ainsi, la mixité des délégations est recherchée dans les groupes de travail paritaires ainsi que dans les instances et organismes de représentation du personnel.

Les commissions égalité professionnelle au sein des comités d'établissement sont créées conformément aux dispositions légales et dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel. Elles se réunissent autant que de besoin et a minima une fois par an.

⁹ En aucun cas, cette saisine ne saurait porter ultérieurement grief au salarié.

¹⁰ Note d'information du 18 janvier 2016 DRH-I 16-001



Chapitre 5 : conditions de travail, santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité des salariés est la première des priorités de l'entreprise. Dans le cadre de sa politique Santé Sécurité, EDF s'engage à améliorer les conditions de travail, à agir pour la santé et la sécurité de ses salariés et à prévenir l'ensemble des risques professionnels, pour garantir un même niveau de sécurité et de santé pour les femmes et les hommes de l'entreprise.

Une approche genrée des questions de santé et de sécurité au travail doit permettre une réduction de l'exposition aux risques des femmes comme des hommes.

Article 5.1 Les conditions de travail, outil d'égalité entre les femmes et les hommes

Les signataires du présent accord soulignent que l'amélioration des conditions de travail bénéficie à l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, et incitent les Directions Métiers à poursuivre leurs actions en la matière.

Ainsi, sans préjudice du fonctionnement des instances représentatives du personnel compétentes, la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prise en compte lors de l'évolution des techniques et des outils. Lorsque cela s'avère nécessaire, des aménagements de locaux sont effectués et sont, à ce titre, priorisés à la fois en termes de planning et de budgets dédiés. Enfin, une attention particulière est portée à l'accueil de nouveaux salariés dans les équipes, afin d'assurer les conditions optimales d'intégration et de travail des femmes et des hommes.

Par ailleurs, l'organisation est aménagée pour prendre en compte la maternité, sans préjudice sur la rémunération de la salariée :

- Les plans d'actions Egalité Professionnelle F/H des Directions Métiers inciteront le management à porter attention aux femmes enceintes en adaptant, autant que nécessaire, leurs conditions de travail.
- Dès la connaissance de la grossesse de la salariée, les modalités d'exécution de l'activité sont adaptées (aménagement de poste, modalités de déplacements professionnels, horaires adaptés¹¹, limitations du port de charge lourde...) à l'issue d'un entretien hiérarchique organisé par le manager et sur la base des recommandations du service de santé au travail.
- Ces mêmes plans d'actions pourront également intégrer des mesures collectives en faveur d'une meilleure prise en compte de la grossesse (formation gestes et postures adaptées, places de parking spécifiques au plus près des locaux de travail, ...)
- Par ailleurs pour prendre en compte le départ en congé, le management adapte les modalités d'organisation de l'activité dans son équipe.

¹¹ Par exemple, les femmes enceintes bénéficient d'une heure d'autorisation d'absence rémunérée par jour à partir du troisième mois de grossesse.

- Enfin, l'entreprise veillera à prendre les dispositions qui permettent aux mères qui le souhaitent, d'allaiter leur enfant dans les meilleures conditions.

Article 5.2 La prévention des risques professionnels, premier levier de santé au travail

Introduite en tant que domaine complémentaire par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la question de la santé et de la sécurité est clé dans l'engagement durable et la qualité de vie au travail des salariés.

Comme pour l'ensemble des actifs en France, on observe par ailleurs des différences notables entre femmes et hommes aussi bien dans l'accidentologie (accidents de trajet par exemple) que dans les absences pour maladie, préjudiciables à la fois aux salariés concernés, et à la qualité de vie et à la performance des collectifs de travail.

C'est pourquoi l'entreprise s'engage à éviter les stéréotypes de genre qui pourraient être associés à mauvais escient à ce type d'analyse d'écarts, alors que les champs à travailler collectivement relèvent le plus souvent des conditions d'exercice des activités, ou plus globalement à des questions d'organisation du travail ou de conciliation des temps de vie pour les salariés. Les Directions métiers et l'ensemble des établissements d'EDF SA s'attachent dès lors à :

- Garantir un suivi sexué des indicateurs clés du domaine (accidentologie, absentéisme),
- Conduire, en matière d'accidentologie notamment, des analyses de causes intégrant une dimension égalité professionnelle,
- Capitaliser sur les travaux actuellement conduits au sein de la Branche des IEG autour des études qualitatives du Service Général de Médecine Conseil pour enrichir leurs approches de prévention des risques,
- Prendre en compte spécifiquement les questions de harcèlements, discriminations, agissements sexistes et toute autre forme de violences faites aux femmes.
- Réaliser des études ciblées pour comprendre les facteurs explicatifs des différences observées dans l'entreprise.

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) et les plans d'actions associés sont l'outil principal de prévention des risques professionnels prévu par le code du travail et mis en place par l'entreprise. Les signataires conviennent d'entreprendre, en concertation et sur la durée de l'accord, des travaux visant à proposer un kit de sensibilisation des CHSCT à la dimension égalité professionnelle dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels.

Enfin et pour rappel, l'entreprise met à disposition des salariés un Numéro Vert Vie au travail accessible à tous les salariés (24/24h et 7/7 jours) avec des répondants psychologues du travail diplômés qui sont également aptes à prendre en charge les questions de discriminations et de harcèlements.

Chapitre 6 : agir contre les violences faites aux femmes

Aujourd'hui en France, une femme sur dix est ou sera victime de violences au cours de sa vie, et les dernières statistiques connues rappellent qu'une majorité des femmes victimes conjugales sont salariées. Les violences dont sont victimes les femmes concernent donc aussi l'entreprise.

Les signataires du présent accord souhaitent participer à la prise de conscience des managers comme des salariés, au-delà des différentes dispositions relatives à la prévention des discriminations, du harcèlement et des agissements sexistes déjà existantes dans l'entreprise, ou créées par le présent accord.

Par ailleurs, si EDF n'a pas vocation à se substituer aux associations pour assurer la prise en charge des victimes, l'entreprise peut et doit pouvoir être capable, d'une part, de les soutenir, d'autre part, de les orienter vers des organismes dédiés.

Article 6.1 Une définition des violences faites aux femmes.

Par « violences faites aux femmes », on fait ici notamment référence aux violences domestiques, aux violences dans les relations intimes, aux agressions sexuelles ou aux attentats à la pudeur, aux viols, aux différentes formes de harcèlement, aux homicides commis par un époux/un partenaire intime.

Article 6.2 Un enjeu clé : mieux réagir individuellement et collectivement face à ce type de violences.

Pour ce faire, l'entreprise propose de nouer des partenariats avec des acteurs et associations reconnus dans le traitement de ces questions pour :

- Informer, sensibiliser l'ensemble des salariés sur le thème des violences dont sont victimes les femmes,
- Orienter et accompagner les salariées victimes de violences par des dispositions spécifiques et adaptées.

Dans le cadre d'un Groupe de travail paritaire *ad hoc*, l'entreprise souhaite pouvoir approcher cette question dans sa globalité et notamment :

- Informer et sensibiliser 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.

- S'appuyer sur les canaux existants et/ou de nouveaux canaux pour la détection et la première prise en charge des salariées en difficultés (alerte éthique, élargissement du n° vert vie au travail, enquêtes, etc.).
- S'appuyer sur un réseau de partenaires qui couvrent la diversité de nos territoires et qui puissent aider, orienter et soutenir nos salariées victimes de violences (dont assistance juridique, aide au relogement d'urgence, assistance pour retrouver une autonomie financière et bancaire, prise en charge médicale qui intègre la question du retour au travail, etc.)
- Proposer des « routines » RH liées à cette prise en charge et l'indispensable maintien dans l'emploi (souplesse organisation et temps de travail, avances sur salaires, accès privilégié aux logements du 1% patronal, aide à l'ouverture de nouveaux comptes bancaires, anonymisation informatique (changement d'adresse mail immédiat), aide à la mobilité si nécessaire, etc.)
- Proposer à nos partenaires associatifs d'accueillir en retour des salariées victimes de violences en stages ou en alternance notamment, pour faciliter, le cas échéant, leurs retours vers l'emploi dans le cadre d'une offre croisée de compétences et d'une action citoyenne.

Les signataires du présent accord conviennent également que l'information déployée devra également comprendre un volet dédié aux responsabilités et sanctions encourues par les auteurs de ces violences.

Chapitre 7 : Mise en œuvre de l'accord

Les principes et objectifs du présent accord sont fixés au niveau de l'Entreprise. Ils sont portés et mis en œuvre par tous les niveaux de l'Entreprise, national, direction, local.

Article 7.1 Mise en œuvre de l'accord.

Les principes et objectifs du présent accord sont mis en œuvre par l'ensemble des directions à compter de l'entrée en vigueur de l'accord. Certaines actions pouvant nécessiter des groupes de travail ultérieurs verront leurs échéances précisées dans le cadre de l'actualisation des plans d'actions annuels nationaux ou locaux, sur la durée de l'accord.

Les plans d'actions des Directions Métiers nécessitant la fixation d'objectifs autres que ceux prévus au présent accord sont définis, après échanges en comité de suivi, et inscrits dans les plans d'actions du niveau correspondant.

Les signataires conviennent par ailleurs de produire, dans le premier semestre suivant la signature du présent accord, des supports de communication adaptés pour permettre la diffusion rapide des mesures maintenues ou créées par cet accord pour l'ensemble des salarié.e.s.

Article 7.2 Modalités de suivi et dialogue social

7.2.1 Le comité de suivi national de l'accord.

Sans préjudice des attributions des institutions représentatives du personnel, un Comité national de suivi du présent accord, est mis en place.

Il est composé de représentants de la direction et deux membres permanents par organisation syndicale signataire. Selon les sujets portés à l'ordre du jour du Comité, les membres permanents peuvent, après échange avec la direction, proposer d'inviter un membre supplémentaire appartenant au personnel de l'entreprise, dont l'expérience ou le parcours peuvent éclairer les travaux de l'instance.

Le comité national de suivi a pour missions :

- le suivi de la mise en œuvre de l'accord et la communication,
- le suivi consolidé des plans d'actions des Directions Métiers,
- le suivi consolidé des budgets spécifiques associés à l'accord,
- l'examen des recours liés à la mise en œuvre des plans d'actions ou des situations individuelles signalées dans le cadre des traitements correctifs prévus au chapitre 1 du présent accord,
- la conduite d'études complémentaires,
- le suivi des évolutions externes en matière d'égalité professionnelle et la veille sur les bonnes pratiques déployées au sein de l'entreprise,
- la prise en compte de l'égalité professionnelle dans toute nouvelle négociation.

Il se réunit au moins deux fois par an sur la durée de l'accord.

7.2.2 Suivi au niveau des Directions et dialogue social local

Des comités de suivi de l'accord sont mis en place par les Directions Métiers avec comme mission principale, le partage et le suivi des plans d'actions des Directions Métiers.

A des périmètres locaux plus fins (comme des établissements ou des unités managériales selon les organisations des Directions), le suivi des actions mises en œuvre dans le cadre des plans d'actions annuels est présenté dans le cadre du dialogue social local avec les représentants du personnel, élus ou désignés.

Il s'agit notamment de l'examen des mesures spécifiques aux thématiques :

- Rémunérations (Proportionnalité des AIC, mesure maternité, rémunération variable H/F, NR Ega Pro,...),
- Parcours professionnels (Recrutements, promotions, mobilités, formation).
- Saisines éventuelles de salarié.e.s au titre d'une discrimination liée au sexe.
- Conciliation des temps de vie (congé paternité étendu, droit à la déconnexion, télétravail,...)

Par ailleurs, les signataires du présent accord invitent les CE à mettre en place et faire vivre des Commissions Egalité Professionnelle. Une première cartographie des commissions existantes est associée au présent accord.

7.2.3 Les outils de pilotage et de suivi de l'accord

Un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes sont élaborés chaque année au niveau de l'entreprise et de chaque établissement. L'entreprise s'engage à mettre à disposition l'ensemble des données chiffrées actuellement collectées dans la Base de Données Economiques et Sociales (BDES).

Dans un souci de transparence et pour faciliter l'analyse des données transmises, ces données et analyses chiffrées sont versées à la BDES sous format Excel. Par ailleurs, un guide explicatif des indicateurs de situations comparées entre les femmes et les hommes est actualisé annuellement et mis à disposition dans cette même rubrique de la BDES. Dans cette même rubrique, seront annuellement versées les études sur les écarts de rémunérations F/H produites par le laboratoire EconomiX dans le cadre du partenariat détaillé dans le chapitre 1 de l'accord.

Les objectifs chiffrés de progression et les actions associées figurent sous forme d'une stratégie d'actions dont la synthèse chiffrée figure en annexe 1 du présent accord. Chaque direction s'engage à les démultiplier au sein des établissements qui lui sont rattachés. Il est rappelé que les stratégies d'actions font partie intégrante des Rapports de Situations Comparées.

Pour faciliter l'appropriation et le dialogue social associé à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la filière CE, l'entreprise fera progressivement évoluer, sur la durée de l'accord, les diagnostics de situations comparées (dits « commentés ») actuellement fournis à la maille des établissements vers un outil de type « Tableau de Bord de l'Egalité Professionnelle ».

Ce Tableau de bord pourra offrir une vision dynamique des évolutions en matière d'égalité professionnelle. Il permettra d'identifier les progrès réalisés et les sujets sur lesquels des actions restent nécessaires. Il constituera de fait un outil de suivi plus synthétique (bien que couvrant l'ensemble des champs prévus par le décret d'application de la Loi Rebsamen paru le 29 juin 2016) et offrira, en cible, un suivi homogène à toutes les strates de l'organisation d'EDF (Etablissement, Direction, Entreprise).

Chapitre 8 : Dispositions finales

Article 8.1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié(e)s statutaires et non statutaires d'EDF SA, dans l'ensemble des établissements d'EDF SA, en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, à Saint Barthélemy, à Saint Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 8.2. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant à compter de son entrée en vigueur. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 8.3. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou des organisations syndicales représentatives dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

Article 8.4. Suivi de l'accord

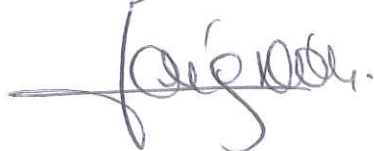
Six mois avant l'expiration du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les éventuelles suites à donner.

Article 8.5. Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions du code du travail, la Direction procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le **20 JUIN 2017**

Pour EDF SA : Directeur des Ressources Humaines George



En accord entre les parties, les présentes reliées par ASSEMBLACT empêchant toute substitution ou addition, sont seulement signées à la dernière page.

Pour les représentants des organisations syndicales :

CFDT

Eric Lemoine



CFE-CGC

Henri Dubois



CGT

CGT-FO

Serge BIANCHI



Glossaire

Plafond de verre : désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à un certain nombre de catégories de personnes (en l'occurrence les femmes) en raison de considérations tacites ou implicites les écartant de l'accès aux emplois concernés.

Paroi de verre : désigne le fait que, dans les structures où les femmes parviennent à des postes à responsabilité, elles sont le plus souvent présentes dans les filières considérées comme non stratégiques.

Congés parentaux : désigne le congé parental d'éducation (article L.225-47 et suivants du code du travail), le congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans (article 20 du statut national du personnel), et le congé de présence parentale (article L.1225-62 et suivants du code du travail).

Sexisme au travail : désigne toute croyance qui conduit à considérer les personnes inférieures en raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle ainsi que tout geste, propos, comportement ou pratique fondée sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être. *Rapport du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle du 6 mars 2015.*

Sexisme ordinaire au travail : désigne l'ensemble des attitudes, propos, et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer, de les inférioriser, de façon insidieuse, voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. *Rapport du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle du 6 mars 2015.*

Annexe 1

Stratégie d'actions, objectifs & Indicateurs associés

Chapitre 1 : Mesurer les écarts de rémunération & garantir l'égalité salariale.

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	N/L	Cible
1.1	Rémunérations (globale & principale)	Mesurer, comprendre et agir pour réduire les écarts de rémunérations à EDF SA grâce aux analyses annuelles et travaux de recherche de l'INED.	4 indicateurs : les 2 écarts bruts sur la rémunération globale et sur la rémunération principale ; puis ces mêmes écarts retraités des différents critères proposés par l'INED (nets).	N	Poursuivre la réduction des écarts moyens bruts. Réduction des écarts "toute choses égales par ailleurs" : 1- rémunération principale : -50% d'ici la fin de l'accord 2- rémunération globale : -30% d'ici la fin de l'accord
1.1	Rémunérations	Mesurer, comprendre et agir pour réduire les écarts de rémunérations à EDF SA grâce aux analyses annuelles et travaux de recherche de l'INED.	Définir un programme triennal de travail avec l'INED.	N	Année 1 : impact de la parentalité à EDF SA. Année 2 : impact du temps partiel à EDF SA. Année 3 : à déterminer en fonction des résultats précédents.
1.1	Rémunérations complémentaires	Les rémunérations complémentaires associées à une activité sont accessibles aux femmes comme aux hommes.	Les plans d'actions des Directions Métiers intègrent des réflexions sur les conditions d'accès H/F aux rémunérations complémentaires.	L	Pas d'inégalité H/F, dans une même famille professionnelle, dans les possibilités d'accès aux rémunérations complémentaires.
1.2	Rémunération variable	Neutralité des congés maternité ou adoption vis-à-vis de la rémunération variable.	Contrôle de cohérence par rapport à l'année antérieure (en %).	L	Pas de situation injustifiée au regard des exigences légales (correction de

NU

SC

HN

EC

					tout écart injustifié).
1.2	Rémunérations complémentaires	Neutralité des congés maternité ou adoption vis-à-vis des rémunérations complémentaires.	Contrôle exhaustif dans le cadre du plan de contrôle interne de l'unité (hors primes exceptionnelles).	L	Pas de situation injustifiée au regard des exigences légales (correction de tout écart injustifié).
1.2	Rémunération principale	Proportionnalité des attributions d'augmentations individuelles par rapport aux populations H/F de référence.	Respect des proportions H/F dans les distributions d'AIC annuelles à la maille des Directions et d'EDF SA.	L+N	+/-1% pour EDF SA (avec l'ambition de réduire cet intervalle d'ici à 2020).
1.2	Rémunération principale	Equité de traitement	Examen sexué de la distribution des pas de NR (1, 2, 3 ou 4 NR).	L+N	Etude sur les données issues de bilan des mesures salariales 2017.
1.2	Rémunération principale	Neutralité des congés maternité ou adoption vis-à-vis des évolutions de la rémunération principale.	Examen systématique de l'évolution salariale des femmes en retour de congé maternité ou adoption au regard de la moyenne des évolutions sur une période de référence (attribution sur contingent national après avis du management local).	L	80% de bénéficiaires en 2019.
1.2	Rémunération principale	Correction des écarts salariaux injustifiés au titre de l'égalité professionnelle.	Attributions de NR Ega Pro sur contingent national, après examen local/national des situations individuelles.	N	Pas de situation injustifiée au regard des exigences légales (correction de tout écart injustifié).
1.2	Rémunération principale	Correction des écarts salariaux injustifiés au titre de l'égalité professionnelle.	Grille d'analyse partagée avec les organisations syndicales & mise en place d'une expertise ad hoc nationale pour l'examen de situations particulières repérées localement.	N	Livraison et mise en place sur la première année de l'accord.

Chapitre 2 : Non-discrimination, mixité des métiers et égalité des chances dans les parcours professionnels.

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	N/L	Cible
2.2	Recrutements	Des engagements sur nos recrutements pour contribuer à une plus grande mixité de l'entreprise.	Garantir des taux de recrutements F/H (cadres et non cadres) supérieurs à la répartition existante à la sortie du système éducatif.	L + N	> à la répartition F/H existante (nationale/locale) selon les collègues.
2.2	Recrutements	Au moins une candidature féminine pour tous les postes maîtrise ou cadre.	Contrôle intégré dans le cadre du plan de contrôle interne de l'unité.	L	Présentation d'une candidature féminine au moins parmi les 3

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

					attendues dans la short-list à présenter aux managers pour les familles professionnelles à caractère technique et recherche de parité pour les autres familles professionnelles.
2.2	Alternance	Faire de l'alternance l'un des leviers clés de la mixité future.	Bonus taxe d'apprentissage pour les établissements qui nous proposent des alternantes sur des métiers techniques et peu mixtes (ou l'inverse pour des métiers tertiaires).	N	Recrutements d'alternant.e.s > mixité constatée dans les cursus poursuivis.
2.2	Alternance	Faire de l'alternance l'un des leviers clés de la mixité future.	Engagements de recrutements des alternantes sur des métiers techniques qui recrutent.	L	% des alternantes diplômées & validées sur des métiers techniques de la Production qui recrutent et qui ont une proposition d'embauche.
2.2	Alternance	Faire de l'alternance l'un des leviers clés de la mixité future.	Repérage d'alternantes susceptibles d'enchaîner sur un cursus de professionnalisation technique dans des métiers qui recrutent.	L	Dispositif à construire sur la première année de l'accord.
2.2	Alternance	Faire de l'alternance l'un des leviers clés de la mixité future.	Sensibilisation des tuteurs et managers d'alternantes, notamment dans les métiers techniques, à la dimension égalité professionnelle.	N	Mise en place d'une offre de sensibilisation sur la première année de l'accord.
2.2	Mixité des métiers	Faire progresser la mixité des métiers en s'appuyant sur les compétences existantes sur notre marché interne de l'emploi.	Suivi de la présence de candidatures féminines sur les postulations internes (sur des postulations ciblées définies par les plans d'actions métiers).	L	Mixité des candidatures et des mobilités.
2.2	Mixité des métiers	Faire progresser la mixité des métiers en s'appuyant sur les compétences existantes sur notre marché interne de l'emploi.	Communication et valorisation autour de l'espace « Mon parcours professionnel » sur VEOL et suivi du nb de changements de filières à EDF SA.	N	Faciliter les changements de famille professionnelle.
2.2	Mixité globale de l'entreprise	Porter la proportion de femmes dans l'entreprise à 32% en 2020.	Suivi du taux de féminisation de l'entreprise (source RSC).	N	32% en 2020.
2.2	Mixité des métiers	Faire progresser le nombre de familles professionnelles mixtes dans l'entreprise.	Suivi de la mixité des familles professionnelles (en nombre et en % des emplois).	N	Progression du nb de familles mixtes de 20% d'ici à la fin de l'accord.

2.2	Mixité des métiers	Faire progresser le nombre de familles professionnelles mixtes dans l'entreprise.	Suivi des actions de discrimination positive (article L.1142-4 du code du travail) pour faire progresser la mixité des métiers, notamment dans les FP avec une mixité < 10%.	L	Progression de la mixité dans les FP non mixtes (recrutements internes & externes).
2.3	Formation professionnelle	Garantir un égal accès F/H à la formation professionnelle.	Proportionnalité des actions de formations.	L+N	+/-1%.
2.3	Formation professionnelle	Garantir un égal accès à la formation professionnelle.	Mise à jour de la note sur la prise en charge des frais de garde en cas de départ en formation, en intégrant les extensions prévues par l'accord.	N	Diffusion de la note sur le premier semestre 2017.
2.4	Plafond de verre	Garantir une égalité des chances dans les parcours professionnels F/H.	Suivi des taux de promotions F/H.	L+N	+/-1% à la maille des Directions Métiers.
2.4	Plafond de verre	Garantir une égalité des chances dans les parcours professionnels F/H.	Travaux en comité de suivi national de l'accord, en lien avec les réflexions de la Branche Professionnelle des IEG sur le même thème.	L+N	Etudier la possibilité d'une approche de type « nuages de points » pour approcher les parcours comparés F/H.
1.1	Plafond de verre	Garantir une égalité des chances dans les parcours professionnels H/F.	Etude de l'INED sur l'impact du temps partiel à EDF SA.	N	Seconde année de l'accord. (rappel : l'impact de la parentalité, en année 1).
2.4	Plafond de verre	La mixité des CODIR reflète la mixité du collège cadre à EDF SA.	Suivi de la mixité des CODIR.	L+N	100% des CODIR mixtes & 28,7% de femmes dans les CODIR à EDF SA à la fin de l'accord.
2.4	Plafond de verre	Suivre la mixité du vivier des futurs membres de CODIR à EDF SA.	Suivi de la mixité des populations encadrantes (cadre / maîtrise)	L+N	Suivi du % de féminisation des populations encadrantes.

Chapitre 3 : Respecter les équilibres des temps de vie.

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	N/L	Cible
3.1	Télétravail	Egalité d'accès H/F au télétravail dans les métiers éligibles.	Suivi sexué de l'accès au télétravail.	L	Données sexuées partagées dans la réunion intersyndicale

M

SC

IM

EZ

					annuelle dédiée à l'égalité professionnelle.
3.2	Parentalité	Identifier les impacts comparés H/F de la parentalité sur les parcours professionnels.	Etude de l'INED sur l'impact de la parentalité à EDF SA.	N	Etude sur la première année de l'accord.
3.2	Parentalité	Faciliter la conciliation des temps de vie.	Informar les salariés sur les modalités possibles de temps partiel en vigueur dans l'entreprise, favorisant la garde des enfants pendant les périodes de vacances scolaires et le travail à temps plein en dehors des périodes de vacances scolaires, modalités pouvant notamment intéresser les parents isolés ou en garde partagée/alternée.	N	Information dès la rentrée scolaire 2017/2018.
3.2	Parentalité	Permettre aux salarié.e.s qui le souhaitent, et notamment les hommes de s'impliquer davantage dans la parentalité et ce dès l'accueil de l'enfant.	Suivi de la mesure permettant de convertir partiellement la prime de naissance (minimum 5 jours / maximum 10 jours ; 15 jours en cas de naissances ou adoptions multiples).	N	REX à la fin de l'accord.
3.2	Parentalité	Proposer un dispositif renforcé pour permettre aux salariés de construire leurs parcours professionnels.	Permettre aux salarié.e.s qui le souhaitent, de bénéficier d'un parcours d'aide à la prise de recul et à la maturation d'un projet professionnel dans les 18 mois suivant une maternité/adoption (portés à 48 mois en cas de congé parental à temps plein).	N	Dispositif à construire sur la première année de l'accord.
3.2	Parentalité	Expérimenter une offre de soutien scolaire au sein d'une Direction Métier.	Mise en œuvre de l'expérimentation sur l'année scolaire 2017/2018.	L+N	REX fin 2018, (partagé avec la CCAS).
3.2	Parentalité	Accorder les souplesses nécessaires pour permettre aux salarié.e.s parents délégués de classe de répondre à leurs sollicitations.	Signature de la Charte Parents Délégués	N	Sur le second semestre 2017.

W

SA

HM

EL

Chapitre 4 : faire évoluer les mentalités, lutter contre les stéréotypes et le sexisme.

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	N/L	Cible
4.1	Discrimination	Un management exemplaire et une offre de formation pour les salarié.e.s.	Développer un parcours de formation digitale sur e-campus manager et e-campus. Livraison d'une grille d'auto-évaluation au management de l'entreprise pour leur permettre d'apprécier l'impact de leurs décisions en matière d'égalité professionnelle.	N	Mise en place des cursus en 2017, puis engagement de suivi par les managers sur la durée de l'accord. Livraison d'une grille sur la première année de l'accord.
4.1	Stéréotypes	Décliner les actions et ressources mises à disposition par la Branche pour prévenir et lutter contre les stéréotypes de genre.	Suivi des déclinaisons mises en œuvre au sein des Directions Métiers.	L+N	Etude sur la durée de l'accord.
4.2	Sexisme	Vérifier la teneur de nos courriers, publications et appellations.	Action conduite avec l'appui d'un prestataire externe.	N	Rapport du prestataire.
4.2	Sexisme	Conduire des actions dans l'entreprise pour sensibiliser, prévenir et lutter contre le sexisme au travail dans le cadre de l'action gouvernementale « sexisme, pas notre genre ».	Signature de la Charte Gouvernementale « Sexisme, pas notre genre ». Livraison de kits de prévention du sexisme pour les réunions d'équipes.	N	Sur le premier trimestre 2017.
4.2	Discrimination / sexisme	Informar, sensibiliser les salarié.e.s sur les agissements sexistes, le harcèlement et les discriminations.	Actualisation des notes harcèlement & discriminations. Mise à jour des règlements intérieurs.	N	Publication en 2017 d'un document repères sur les agissements sexistes.
4.3	Discrimination	Un management exemplaire et une offre de formation pour les salarié.e.s.	Proposer une grille d'auto-diagnostic permettant aux managers d'évaluer (en fin de mandat, par exemple) leurs pratiques et décisions sous le prisme égalité professionnelle.	N	Livraison fin 2017, en lien avec la mise en place du parcours digital pour managers.
4.3	Discrimination	Garantir à tout.e salarié.e de l'entreprise une possibilité de recours interne en cas perception d'une discrimination.	Suivi des saisines du dispositif mis en place.	N	Mise en place en 2017.

W

8

149

22

Chapitre 5 : conditions de travail, santé et sécurité au travail.

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	N/L	Cible
5.2	Conditions de travail	Faciliter les analyses genrées des indicateurs santé, sécurité et conditions de travail par les parties prenantes.	Production d'un document repères pour les CHSCT.	N	Diffusion en 2018.
5.2	Conditions de travail	Valorisation du « Numéro vert vie au travail » qui intègre les questions de discriminations et de harcèlements.	Communication associée & production d'un document repères pour les RH et managers sur les agissements sexistes, et les liens possibles avec les questions de discriminations et de harcèlements.	N	Sur la première année de l'accord.

Chapitre 6 : agir contre les violences faites aux femmes.

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	N/L	Cible
6.2	Violences faites aux femmes	Développer des partenariats pour informer, sensibiliser, orienter et accompagner les femmes victimes de violences.	Nouer des partenariats et rendre l'offre visible auprès des salarié.e.s.	N	Mise en place d'une offre avant la fin de la première année de l'accord.

Chapitre 7 : mise en œuvre de l'accord.

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	N/L	Cible
7.2	Comité de suivi de l'accord	Faciliter le suivi du déploiement de l'accord au sein d'EDF SA.	Un comité de suivi national + un comité de suivi par Direction Métier.	N+L	Mise en place sur le premier semestre 2017.
7.2	Dialogue social local	Faciliter le suivi du déploiement de l'accord au plus près du terrain.	Mise en place d'une réunion intersyndicale annuelle ad hoc à la maille des établissements (et/ou unités selon les organisations retenues par les Directions).	L	Sur la première année de l'accord.
7.2	Parties prenantes	Augmenter le nombre de commissions Ega Pro effectivement mises en place par les comités d'établissements.	Cartographier les commissions Ega Pro mises en place au sein des établissements.	L+N	Sur la première année de l'accord.
7.2	Parties Prenantes	Les correspondants Egalité Professionnelle sont connus des salariés, managers, représentants du personnel, élus ou désignés.	Diffuser et maintenir à jour la liste des correspondants Egalité Professionnelle des établissements d'EDF SA sur VEOL.	L+N	Sur le premier semestre de l'accord.

N 8 H EL

Champ d'actions	Ambition	Objectif(s) associé(s)	Indicateur(s) retenu(s)	Dernière performance connue	Maille	DA	DCO	DIG	DOAAT	DSP	DPNT	DPIH	DIPNN	R&D	SEI	SIEGE	EDF SA	Commentaires
Rémunération	Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.		Indicateurs issus des analyses annuelles de l'INED fournis au Comité de suivi et aux membres du CCE.	Ecart : rémunération moyenne globale : 18,1% brut / 4,8% toutes choses égales par ailleurs ; rémunération principale : 4,9% brut ; 0,4% toutes choses égales par ailleurs.	N													Réduction des écarts moyens bruts. Réduction des écarts "toutes choses égales par ailleurs" : 1- rémunération principale : -50% d'ici la fin de l'accord 2- rémunération globale : -30% d'ici la fin de l'accord
Rémunération	Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.	Prévenir les écarts de rémunération principale en veillant à ce que les attributions des AIC respectent la proportion H/F de la population de référence.	Taux d'attribution H/F (en nb de NR) par Direction Métier et pour EDF SA, au regard de la mixité des équipes de référence.	*-0,77% à fin 2016 pour EDF SA"	L+N	+/- 1%	+/- 1%	+/- 1%	+/- 1%	+/- 1%	+/- 1%	"*-12%"	+/- 1%	+/- 1%	+/- 1%	+/- 1%	+/- 1%	Suivi annuel (bilan à mi année / fin d'année).
Rémunération	Garantir la neutralité des congés maternité ou adoption, au regard des évolutions moyennes constatées sur une période de référence.	S'assurer d'un examen systématique de la situation salariale des retours de congés maternité ou adoption, au regard des évolutions moyennes constatées sur une période de référence.	Nb de bénéficiaires de NR au regard du nb de salariés.e.s éligibles à la mesure.	41% à fin 2016	N													Soit un doublement de la proportion du nb de bénéficiaires sur la période.
Mixité	Préserver le taux de féminisation de l'entreprise à un niveau supérieur à celui constaté dans la plupart des grandes entreprises industrielles françaises.	Préserver un taux moyen de féminisation des effectifs d'EDF SA > 30%.	Taux de féminisation de l'entreprise (tous collèges et statuts confondus).	30,7% à fin 2016	L+N													32% en 2020
Mixité des métiers	Faire progresser le taux de mixité mixtes dans l'entreprise, tout en restant supérieur à la moyenne des entreprises industrielles françaises.	Faire progresser le nombre de familles professionnelles mixtes dans l'entreprise et faire progresser la mixité dans les familles professionnelles non mixtes.	Suivre le taux de familles professionnelles mixtes (en nb et en % des effectifs qu'elles représentent)	10 FP mixtes à fin 2016 et 35% des effectifs dans des FP avec une mixité < 10%.	N													Progression du nb de FP mixtes de 20% d'ici à la fin de l'accord. Progression de la mixité dans les FP non mixtes.
Recrutements	Préserver le taux de féminisation de l'entreprise à un niveau supérieur à celui constaté dans la plupart des grandes entreprises industrielles françaises.	Garantir des taux de recrutements féminins supérieurs à leur représentation à la sortie du système scolaire.	Suivi des taux de recrutements H/F (tous collèges confondus)	24,5% à fin 2016 (tous collèges confondus)	L	50%	60%	35%	> ou = 25%	40%	> ou = 20%	20%	> ou = 20%	31%	30%	50%		En moyenne, sur la durée de l'accord.
Recrutements	Préserver le taux de féminisation de l'entreprise à un niveau supérieur à celui constaté dans la plupart des grandes entreprises industrielles françaises.	Garantir des taux de recrutements féminins supérieurs à leur représentation à la sortie du système scolaire.	Suivi des taux de recrutements H/F (cadres)	32,6% à fin 2016	L+N	50%	> ou = 50%	31%	> ou = 25%	35%	> ou = 30%	30%	> ou = 20%	40%	50%		> ou = 33%	En moyenne, sur la durée de l'accord.
Alternance	Promouvoir les métiers techniques auprès des jeunes femmes.	Proposer, si embauche possible et sur avis managérial, le recrutement des alternantes sur des métiers techniques.	Suivi du nb de recrutements d'alternantes sur des métiers techniques (diplômées et validées).	Nouveauté	L													% des alternantes diplômées & validées sur des métiers techniques de la production qui recrutent ont une proposition d'embauche.
Formation professionnelle	Garantir un égal accès entre les femmes et les hommes à la formation professionnelle et promotionnelle.	Proportionnalité des actions de formation par rapport à la répartition H/F des effectifs de référence.	Suivi annuel de la représentation des femmes dans le total des actions de formation (en nb). Des indicateurs associés sur les formations promotionnelles et les salariés sans formation depuis 3 ans.	30,9% des actions de formation ont bénéficié aux femmes & 3,9% des femmes n'ont pas bénéficié de formation depuis 3 ans (fin 2016).	L+N	> 40%	> ou = 60%	> 40%	> 30%	> ou = 45%	> 20%	> 16 %	> ou = 26%	> 31%	30%	60%	X > 31%	En moyenne sur la durée de l'accord : X = taux des actions de formation ayant bénéficié aux femmes. A la fin de l'accord, Y = le taux de femmes sans formation depuis 3 ans et plus.
Plafond de verre	La mixité des CODIR reflète la mixité de l'encadrement à EDF SA.	Créer les conditions d'une mixité durable des CODIR à EDF SA.	Suivi des taux de mixité du collège cadres, des populations encadrantes (managers) et des CODIR	Les femmes représentent 28,5% de cadres, 30,5% des encadrants et 27,7% des CODIR (fin 2016)	N												Y<3%	A la fin de l'accord.
					L+N	9%	30%	28%	> ou = 28,6%	35%	30%	30%	30%	20%	> 25%	30%	28,7% CODIR	

M

SK

ky

ZZ