

Egalité professionnelle, EDF bon élève ?

80/100... Doit mieux faire !

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » impose des mesures nouvelles en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes visant à réduire les écarts de salaire et crée un index de l'égalité femmes-hommes à publier avant le 1^{er} mars de chaque année.

Une « contrainte » qui va dans le bon sens.
Les entreprises ont désormais une **obligation de résultats** et non plus de moyens.
L'index de l'égalité F/H s'établit sur 100 points répartis entre 5 indicateurs de performance pondérés de la manière suivante :

L'index de l'égalité femmes-hommes

Indicateurs	Poids	Score
Écart de rémunération de base et variable + primes individuelles	40%	de 0 à 40 points
Écart de répartition des augmentations individuelles	20%	de 0 à 20 points
Écart de répartition des promotions	15%	de 0 à 15 points
% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	15%	de 0 à 15 points
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	10%	de 0 à 10 points
TOTAL = INDEX	100%	de 0 à 100 points

Les entreprises ont 3 ans pour atteindre le seuil de 75 points sur 100, après la première publication de leur index. En deçà, elles doivent négocier et mettre en place des actions correctives et notamment une enveloppe de rattrapage salarial en faveur des femmes.



80/100 à EDF, une satisfaction ?

Le score EDF SA au titre de l'année 2018 est de **80 points sur 100**.

Ce résultat est atteint grâce aux mesures des Accords Égalité professionnelle depuis 2004.

Le seuil des 75 points est donc dépassé, pour autant, doit-on s'en contenter ?

FO estime que le résultat satisfaisant aurait été 100/100.

Sur le sujet de l'égalité professionnelle, l'entreprise doit être plus qu'exemplaire et quel qu'en soit le prix.

Deux indicateurs ne sont pas atteints à 100 %, ils sont assez représentatifs de la nécessité des évolutions des mentalités au sein de l'entreprise comme au niveau sociétal.



Sur l'indicateur n° 4 relatif à la neutralité, sur le plan de la rémunération principale, des congés maternité ou adoption, EDF ne s'attribue **aucun point sur les 15 possibles à fin 2018.**

Alors même que l'accord EDF prévoit des dispositions spécifiques sur le sujet, FO regrette qu'au plus près du terrain la rigueur ne soit pas de mise sur ce sujet.

Nous demandons aux directions de rectifier immédiatement le tir et d'effectuer les opérations nécessaires à l'exécution de ces mesures pour 100 % des salariés concernés.

100/100

Cela doit être le résultat de l'index à EDF !

Sur l'indicateur n° 5 relatif au nombre de femmes présentes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise, EDF comptabilise 5 points sur 10 possibles (avec 3 femmes parmi les 10, sachant que le score maximal s'obtient à partir de 4).

Être exemplaire sur le sujet doit venir des plus hauts niveaux de l'entreprise, ce n'est pas encore le cas, là aussi le chemin semble encore parsemé d'embûches.



EDF se dit convaincue que la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont des facteurs essentiels de progrès social et de performance durable.

Très bien ! FO aussi !

Nous demandons donc que les dispositions de l'Accord égalité professionnelle soient strictement mises en œuvre dans tous les métiers.

Tous les acteurs, filière RH, ligne managériale, Directions locales et nationales doivent s'impliquer sans compter sur le sujet et participer à faire évoluer les mentalités au sein de l'entreprise et, de fait, au niveau sociétal.

Rapprochez-vous de vos représentants FO afin de connaître les dispositions de cet accord et trouver un soutien dans le cadre de vos démarches.