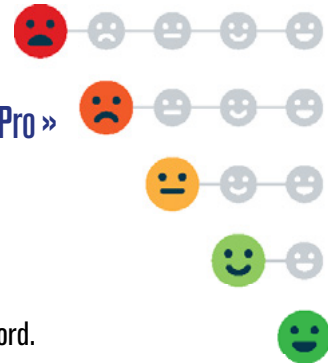


LA LETTRE EGA PRO SUR LA BONNE VOIE... MAIS PAS ASSEZ AMBITIEUX !

Si depuis les premiers accords EGA PRO au sein des IEG nous avons pu constater des évolutions, il reste encore beaucoup à faire. Aujourd'hui, la loi Avenir impose une note «l'Index Ega Pro» pour donner une idée du traitement du sexe le plus faiblement représenté dans les entreprises. Mais cette note dépend, pour chaque indicateur, des groupes de référence retenus.



À FO nous défendons qu'il est indispensable de définir des actions et des engagements concrets dans un accord.

Les revendications de FO pour le prochain accord de Branche EGA PRO sont :

- La neutralisation des périodes de maternité sur la carrière des femmes. Le constat est sans appel avec l'index EGA PRO, c'est un «0» pour toutes les entreprises des IEG sur cet indicateur n° 4.
- «0» incidents sexistes ou violences à l'encontre des femmes dans les entreprises des IEG. FO demande un vrai plan de prévention déployé jusque dans tous les services. Un plan d'actions qui permette de valider que tous les managers ont été sensibilisés sur le sujet et informent leurs équipes.
- Une égalité salariale qui tient compte de l'ancienneté, du diplôme, de l'âge des salariés. Mise en place d'un dispositif de comparaison des salaires homogène et cohérent pour toutes les entreprises des IEG. Avec un point de vigilance pour décorrélérer les NR Ega pro, pour corriger les situations, des augmentations liées à la reconnaissance professionnelle.
- Plus de mixité, avec la mise en œuvre de dispositifs concrets et adaptés aux évolutions des métiers. Favoriser la mixité dans les métiers techniques avec la mise en place de passerelles, d'immersions et tout autre moyen permettant aux filles et aux femmes d'envisager un métier dans les filières techniques.
- FO demande des indicateurs pertinents et ambitieux pour rattraper et effacer les écarts. Ces indicateurs, qui engageront les entreprises, devront permettre de mesurer et d'évaluer les échéances pour avancer vers un objectif d'égalité à 100 %.

TABLEAU COMPARATIF AU SEIN DES IEG

DÉTAIL DE LA NOTE EGA PRO						
	Indicateur 1, /40 points Écart de rémunération	Indicateur 2, /20 points Écart dans les augmentations annuelles	Indicateur 3, /15 points Écart dans les promotions	Indicateur 4, /15 points Augmentations au retour de congé maternité	Indicateur 5, /10 points Présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise	TOTAL
EDF	40	20	15	0	5	80
Commentaire	<p>Comparatif selon les 4 tranches d'âge différentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ -30 ans ■ 30-40 ans ■ 40-50 ans ■ +50 ans 	<p>Cela correspondra aux augmentations de salaire de base, hors promotion, donc à la distribution des avancements aux choix hors GF. Et cette comparaison est réalisée selon la classification des 4 tranches d'âge.</p>	<p>Comparaison des augmentations liés à la prise de GF (ADP et Mobilité) selon les 4 tranches d'âge.</p>	<p>La disposition de l'attribution d'un NR après retour de congé maternité au sein d'EDF permettra dès aujourd'hui un 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 permettant l'attribution de celui-ci sur contingent national sans avis du management local.</p>	<p>3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.</p>	<p>« L'entreprise atteint cette note de 80 points (au-delà du seuil cible de 75 points défini par décret) grâce aux dispositifs de pilotage et de contrôle de l'égalité salariale portés par les accords égalité professionnelle, signés avec ses partenaires sociaux depuis 2004 ».</p>
ENEDIS	39	20	15	0	0	74
Commentaire	<p>1 % d'écart de rémunération femmes/hommes en 2018</p>	<p>La différence de taux d'augmentation individuelles femmes/hommes est équivalent ou inférieur à 2 %.</p>	<p>La différence des taux de promotion femmes/hommes est équivalent ou inférieur à 2 %.</p>	<p>Tout le personnel féminin revenu après un congé de maternité en 2018 n'a pas pu bénéficier d'une augmentation.</p>	<p>ENEDIS souligne que néanmoins la part des femmes dans les comités de direction était supérieur (26,60 %) à leur poids dans l'effectif (22,8 %).</p>	
GRDF	38	20	15	0	0	74
Commentaire	<p>Étude réalisée par collègue.</p>	<p>Salarié ayant bénéficié d'une augmentation toute mesure confondue.</p>	<p>Salarié ayant bénéficié d'une promotion changement de plage.</p>	<p>Pas de mesures systématiques au retour de congé maternité des salariées en 2018.</p>	<p>Le sexe sous-représenté est celui des femmes : nous dénombrons 1 femme parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.</p>	

	Indicateur 1, /40 points Écart de rémunération	Indicateur 2, /20 points Écart dans les augmentations annuelles	Indicateur 3, /15 points Écart dans les promotions	Indicateur 4, /15 points Augmentations au retour de congé maternité	Indicateur 5, /10 points Présence de femmes parmi les plus gros salaires de l'entreprise	TOTAL
RTE	38	20	15	0	5	78
Commentaire					3 salariés	
ENGIE	39	20	15	0	5	79
Commentaire	Note surprenante si on se souvient des écarts identifier avec le bilan social de 2018 qui montrait des tendances allant de 3 % jusqu'à 7,4 % toujours en défaveur des femmes. Le choix de la notion de groupe a toute son importance... pour ce calcul l'écart est de 0,81 %	Les résultats d'ENGIE sont en 2 temps, en effet, le premier chiffre pour cet indicateur est de 10/20, il passe à 20/20 après «correction rattrapage salarial».	L'écart de taux de promotion est de 1,28 %.			La correction rattrapage salarial a un fort impact sur l'indicateur 1 et permet à ENGIE de passer au dessus des 75 points.
GRTgaz	39	20	15	0	5	79
Commentaire						En 2018, GRTgaz a obtenu un résultat de 79 points sur 100, soit 4 points au-dessus du seuil minimum fixé par le gouvernement et nécessitant dans ce cas, l'élaboration d'un plan correctif. GRTgaz a sollicité la DIRECCTE pour avoir un avis sur ses calculs