



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES PAROLES AUX ACTES ?

L'égalité professionnelle sera une vraie richesse pour EDF et contribuera aux évolutions des mentalités au niveau sociétal. Chaque pas réalisé sur ce sujet, fait progresser l'entreprise en termes de cohésion sociale, d'efficacité et donc de performance. Vos élu(e)s FO œuvrent au quotidien pour que cet objectif ne se limite pas à de simples effets d'affichage.

**EDF peut mieux faire. EDF doit mieux faire !**

### RÉMUNÉRATION PRINCIPALE ET GLOBALE

Il subsiste un écart de salaires femmes / hommes sur la rémunération principale et globale.

**Est-ce normal ? Définitivement NON !**

Vos élu(e)s FO proposent d'agir et de mettre en œuvre des mesures concrètes au sein de chaque établissement pour supprimer ces écarts.

Faire bouger les lignes c'est aussi attirer le regard et l'attention sur les populations discriminées. Le contingent spécial des « NR Éga Pro » doit être utilisé pour réduire ces écarts incompréhensibles voir choquants au regard des parcours professionnels.

Les mesures concernant les salariées en retour de congé maternité doivent systématiquement être appliqués conformément à l'accord en vigueur.

### RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les taux de rémunérations complémentaires sont toujours beaucoup plus élevés pour les hommes que pour les femmes. Il est inacceptable de constater des écarts de cet ordre sur ce sujet à notre époque et à EDF.

Les Directions doivent prendre des engagements fermes afin de supprimer ces écarts. La reconnaissance financière par la rémunération complémentaire doit être identique pour les femmes et les hommes. Les mentalités doivent évoluer et cela depuis les niveaux opérationnels jusqu'aux plus hauts managements !

### FORMATION

Les femmes bénéficient de moins d'heures de formation que les hommes.

FO Énergie et Mines exige que l'entreprise mène enfin une politique active de reconnaissance du parcours professionnel féminin non seulement en permettant aux femmes d'évoluer dans leur emploi mais en les encourageant à le faire.

La formation pour tous, sans discrimination, permet, si elle est facilitée par diverses mesures, d'éviter les blocages et le syndrome du « plafond de verre ».

### TEMPS DE TRAVAIL

Nous constatons dans certaines directions des pressions envers les salariés à temps choisi, à qui l'on impose des horaires, des JNT. Alors, à quoi bon financer son temps choisi, en réduisant soi-même sa rémunération, si au final, la présence dans l'entreprise est presque la même que pour les salariés à temps plein.

FO Énergie et Mines exige des entreprises qu'elles assument, les dispositifs de temps choisi en laissant aux salariés concernés le libre choix de leur cadre horaire de travail. Atteindre une vraie Égalité Professionnelle ne doit pas être seulement un effet d'affichage.

Les mentalités traînent à évoluer, dans l'entreprise comme dans la société civile, mais vos élu(e)s FO ne renonceront pas, continueront de lever les freins existants pour qu'une réelle égalité professionnelle existe à EDF.

**Pour cela nous avons besoin de vous,  
votez du 6 au 14 novembre 2019 pour les listes FO Énergie et Mines.**



**AGIR, NE PAS SUBIR !**

[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)