

DANS LES COULISSES DE...

... l'accord RTE Ega pro ; nos négociateurs racontent



CARINE



DAMIEN



JEAN-CYRIL



PIERRE



STEPHANIE

**Ils s'appellent Carine, Damien, Jean-Cyril, Pierre et Stéphanie.
Vous les connaissez, ou pas encore... leur dénominateur commun ?
Ils composaient la délégation FO pour la négociation de l'accord RTE Ega pro.
Ils reviennent, en toute simplicité et sincérité, sur cette expérience.**

Pourquoi as-tu souhaité faire partie de la négo. Ega pro ?

Carine : Ma motivation est entière ... parce qu'en 2020, il faut faire changer les choses et non les cristalliser. Les temps changent, les idées et les gens ont avancé -enfin pas assez sinon il n'y aurait plus besoin d'un accord ! J'ai intégré cette négo. pour rétablir une égalité pour tous. Chacun doit pouvoir avoir les mêmes chances, les mêmes droits, stop aux regards 'stigmatisants'. Nous sommes avant tout des FEMMES et des HOMMES avec le besoin et l'envie de vivre ensemble Notre entreprise doit favoriser le bien-être et le respect de tous au travail pour que la richesse de tous soit complémentaire.

Damien : Pour nous l'accord EGAPRO est une véritable vitrine pour l'entreprise, mais au-delà de l'affichage, l'accord doit contenir des avancées justes et concrètes. Cette négociation a été intéressante car elle impacte tous nos collègues dans leur quotidien et leur carrière, ma motivation n'en était que plus forte.

Jean-Cyril : Je suis très attaché à l'égalité en général, je ne comprends pas en quoi les femmes devraient être par exemple moins payées que les hommes, nous parlons de salariés qui produisent un travail, indifféremment de leurs genres, de leur couleurs de peau ou de leur handicap. Au-delà de l'égalité salariale, tous les sujets abordés dans l'accord m'ont motivé !

Pierre : J'ai demandé à faire partie de la négo car son objectif est au cœur de mes convictions : comment contribuer à bâtir, là où nous vivons et travaillons, un monde plus juste et équilibré. Un accord Ega Pro n'est pas un accord professionnel comme les autres, à l'instar de l'Accord en faveur de l'intégration, du maintien et de l'évolution dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Ces thématiques dépassent le cadre professionnel et questionnent sur l'adéquation entre nos convictions individuelles et notre environnement professionnel.

Stéphanie : Je suis sensible à l'égalité homme/femme et convaincue que la mixité est une source d'enrichissement et de cohésion sociale dans l'entreprise. Du coup, je n'ai pas hésité à faire partie de la délégation FO pour faire progresser les droits qui tendent vers l'égalité et continuer de faire évoluer les mentalités.

Quel était le point de départ ? Quels écueils voulions-nous éviter ? Vers quoi voulions-nous tendre avant même le début de la négo ?

Stéphanie : Sur le précédent accord, nous avons mis en place des actions qui ont permis de progresser dans certains domaines, pour autant il nous fallait être plus ambitieux dans celui-ci. Nous avons à cœur d'agir sur l'évolution des mentalités, l'intégration de la parentalité, la prévention et la lutte contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles, l'égalité salariale, la mixité, les dérèglements de carrière.

Damien : Nous avons aussi dès le début la volonté absolue d'éviter un accord qui autorise, même de manière sous-jacente, la « chasse aux sorcières ».

Jean-Cyril : Pour rebondir sur ce que dit Damien, à FO, nous tenons plus que tout à la présomption d'innocence, sans pour autant tolérer le moindre écart sexiste. Instaurer une « chasse aux sorcières » ou une « Tolérance Zéro » aurait été le point de départ de l'intolérance qui amène à des dérives subjectives et autoritaires.

Pierre: Traiter toutes les situations discriminatoires déclarées ou observées, oui, rendre justice aux victimes, oui, condamner arbitrairement non. Ce futur accord pour nous devait garantir l'égalité sans tomber dans l'extrémisme.

Carine : Et quand tu parles d'égalité Pierre, il nous semblait essentiel d'explicitier notre conception du mot Egalité. Rendre égaux ne veut pas dire pour nous donner plus de droits aux uns et en retirer aux autres pour faire l'équilibre. C'est ce qui s'est produit pour le congé parents et c'est d'ailleurs pour cette raison que FO n'a pas signé l'accord Droits familiaux. Pour FO, un accord ne peut être signé que s'il profite à tous.

Stéphanie : Oui pour FO, un accord doit être gagnant-gagnant.

Comment s'est déroulée la négociation ? Quelle a été votre posture ?

Jean-Cyril : Nous avons constitué la délégation en juin 2019, au départ 2 femmes et 2 hommes la composaient, de métiers et régions différents. Puis, en cours de négociation la durée et la difficulté de la tâche nous a amenés à l'étendre, pour encore mieux partager entre nous et saisir toutes les subtilités et opportunités qui se présentaient à nous.

Pierre : Aucune négociation n'est jouée d'avance. Elle est le fruit de consensus et de compromis. Et bien sûr des nombreux partages avec nos collègues, dont les Délégués Syndicaux Centraux, à la lumière des personnalités et expériences de chacun.

Damien : Oui les personnalités au sein de l'équipe sont différentes et ont permis d'apporter des éclairages ou solutions innovantes sur les thématiques que nous voulions améliorer.

Stéphanie : Un partage et une complémentarité d'autant plus précieux que nous avons négocié en plein confinement, avec des réunions en distanciel et en présentiel. Néanmoins nous pouvons tous être satisfaits car l'accord a recueilli la signature de l'ensemble des OS. Nous avons été un acteur engagé en défendant nos revendications tout en conservant un esprit d'ouverture qui a permis la signature unanime de l'accord.

Carine : Nous avons dû gérer 2 points de blocage qui ont fait appel à notre imagination et à notre capacité à maintenir le dialogue avec les autres négociateurs pour que nos positions respectives se rejoignent. Jusqu'au bout, nous avons travaillé pour convaincre par les idées les autres négociateurs de l'importance de chercher un accord unanime.

Jean-Cyril : Nous ne voulions pas du mot « Tolérance zéro », nous avons donc proposé « Zéro Forme de violence », qui garantit un investissement entier de la direction et des OS envers toutes formes d'actes sexistes.

Damien : Nous sommes heureux d'avoir pu signer cet accord, l'enjeu était de taille pour FO.

Quelles sont les idées et avancées clé du nouvel accord ? Quel chemin reste à parcourir ?

Pierre : La majorité de nos revendications a trouvé écho dans cet accord. Côté thématiques, cet accord acte la neutralisation des périodes de maternité sur la carrière des femmes, le « 0 » incident sexiste ou violence à l'encontre des femmes dans les entreprises des IEG, plus de mixité / féminisation des métiers. L'égalité salariale tiendra désormais compte de l'ancienneté, du diplôme, de l'âge des salariés.

Damien : Nous voulions que les avancées prônées soient objectivables par des indicateurs et qu'un comité de vigilance soit mis en place, pour traiter les situations et proposer des actions de prévention : c'est fait !

Stéphanie : Effectivement, avec la mise en place et le suivi d'actions concrètes, cet accord répond aux ambitions et objectifs que nous nous étions fixés pour améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Carine : Sur le papier, ces avancées sont acquises, mais rien ne garantit l'atteinte de ce résultat outre la volonté de chacun de le voir aboutir ! Au-delà des indicateurs et des dispositifs de contrôle, il fait appel à la volonté de chacun, pour favoriser le respect de l'autre et le bien vivre ensemble.

Pierre : Comme le dit Carine, cet accord est engageant pour tous, entreprise, représentants du personnel, salariés. C'est bien dans la mesure où chaque partenaire joue le jeu que ce texte trouve sa raison d'être. C'est l'idée maîtresse que je déploierai lors de mes échanges avec les collègues.

Jean-Cyril : Certes l'accord existe, l'appliquer au mieux reste à faire !

Merci à vous !