

# EGALITE PROFESSIONNELLE

## FO SIGNE L'ACCORD

Le nouvel ACCORD POUR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES pour la période 2021 – 2024 est actuellement mis à la signature. D'ores et déjà, FO Energie et Mines s'engage et est la première organisation syndicale à l'avoir signé !

### L'accord de la maturité.

Nous l'avons appelé ainsi car, en matière de données chiffrées, nous sommes persuadés que nous n'irons pas beaucoup plus loin que les avancées obtenues dans les accords précédents. Ceci tient à l'activité essentiellement « technique » d'Enedis et à des données démographiques peu favorables à la progression du nombre de femmes dans l'entreprise. Il faudra bien sûr agir auprès des unités qui sont en retard sur les critères chiffrés proposés par l'accord.

Les préoccupations de l'équipe de négociation FO étaient axées sur l'équité de traitement pour les parents, les parcours professionnels des femmes et la lutte contre les discriminations.



### De belles avancées obtenues par FO, pragmatiques et bénéficiant à plus d'agents, sans distinction de genre.

- ✱ Dans la rédaction de l'accord, FO a tenu à ce que l'entreprise **garantisse l'équité** entre les femmes et les hommes en matière de salaires, de reconnaissance et de carrière.
  - ✱ **Équité des embauches d'alternantes dans les métiers techniques** : il y a 30% de femmes alternantes mais elles étaient seulement 11% dans les embauches de 2020
  - ✱ **Amélioration des mesures correctives destinées à supprimer des écarts injustifiés à situation comparable** : FO a obtenu une grande avancée pour tous les agents puisque les situations seront examinées dès 2 NR d'écart, au lieu de 3
  - ✱ **Assouplissement du travail à distance** durant le 3ème trimestre de la grossesse
- ✱ Mise sous surveillance de la **part des femmes dans les formations promotionnelles**. FO a fait le constat qu'il y avait de moins en moins de femmes étaient dans ces dispositifs, ainsi que dans ceux accompagnant le changement de collège. Une étude et des mesures correctives seront mises en place
  - ✱ **La participation aux frais supplémentaires de garde liés à la formation** pour les parents ou les aidants est maintenue et sera simplifiée
  - ✱ **Le congé parental ne doit pas constituer un frein au déroulement du parcours professionnel** des parents. FO aurait souhaité aller plus loin dans la rédaction mais accompagnera les parents concernés qui le souhaitent

## Pour FO, les progrès doivent maintenant venir du changement des mentalités et de la lutte contre les agissements sexistes.

Ainsi, l'accord affirme **zéro tolérance** concernant le harcèlement sexuel, mais également les agissements et propos sexistes, et prévoit de nombreux dispositifs de sensibilisation et d'accompagnement. Un soutien des salarié(e)s victimes de violences conjugales est également attendu.

Enfin, Enedis encourage la **prise des congés de paternité et d'accueil de l'enfant** qui, depuis le 1<sup>er</sup> juillet, sont passés à 21 jours calendaires. A fin 2019, seulement 85,8 % des parents ont pris de leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Pour FO, il est essentiel que le conjoint puisse s'impliquer dans l'arrivée de l'enfant. Pour cela, il (elle) doit pouvoir prendre ce congé en toute sérénité.

### Les principaux indicateurs de l'accord.

Thème	Indicateur	Objectif/Ambition
Renforcer la mixité de l'emploi et des recrutements	% de femmes dans l'effectif statutaire	25% à la fin de l'accord
	Taux de femmes recrutées dans les métiers techniques par collègue	Exécution : 17% Maîtrise : 22% Cadres : 37%
	Index Egalité professionnelle	95/100 a minima
- Dont alternance	Taux d'accueil de femmes en contrat d'alternance	34% de femmes parmi les contrats en alternance
	Taux de femmes parmi les contrats d'alternance sur des formations techniques	22,5% de femmes alternantes dans la filière technique
	Part d'alternant(e)s diplômé(e)s suite à une alternance dans nos métiers techniques et part d'alternant(e)s diplômées recruté(e)s dans les métiers techniques	Equité respectée
Garantir durablement l'égalité salariale	Rémunération moyenne principale en euros en fonction du niveau de diplôme et de l'ancienneté	Ecart moyen global en euros égal à zéro
	Ecart entre les taux moyens de RPC / rémunération principale des salarié(e)s	Egalité à position d'emploi identique
Développer et accompagner les parcours professionnels des femmes	Taux de promotion des femmes en plage A et au-dessus	36% de promotions en plage A et au-dessus
	Part des femmes dans les CODIR	A minima une part de femmes égale à leur part dans le collège cadre
- Dont accès à la formation	Part des femmes et des hommes formé(e)s dans une même famille de métier	Pas d'écart
Parentalité	Taux d'entretien de retour après congés de maternité ou adoption	100 %
	Part des parents ayant pris leur congé de paternité	100%
Evolution des mentalités	Part des managers et des salariés de la filière RH ayant suivi le e-learning « Manager sans discriminer »	100% fin 2023
	Part des managers, des tuteurs d'alternants et des salariés de la filière RH ayant participé à la formation « Recruter sans discriminer »	100% fin 2022

Pour mieux connaître vos droits, n'hésitez pas à consulter les guides FO Energie et Mines (cliquez sur l'image pour ouvrir) :

