

La négociation sur l'Accord 2021-2025 pour la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à EDF SA, ouverte le 9 juin s'est conclue le 12 novembre 2021. **L'Accord, issu des échanges entre la Direction et les organisations syndicales est ouvert à la signature jusqu'au 3 décembre.**

 La mobilisation et la persévérance de **FO** ont permis d'orienter l'Accord dans le bon sens. Notre dernière revendication lors de la séance du 10 novembre, a porté sur la nécessité de plans d'action détaillés et engageants, permettant un suivi et un contrôle social à tous les niveaux de l'entreprise. L'Accord fait l'objet d'une consultation des organisations syndicales pour une mise à la signature le 3 décembre 2021. En attendant, vous trouverez ci-dessous les grands sujets évoqués dans cet Accord.

Les thématiques abordées dans cet Accord :



Développer la mixité dans tous les métiers et à tous les niveaux de l'entreprise

Objectifs : Atteindre, de manière homogène, 33% de femmes à toutes les strates hiérarchiques de son organisation (effectif total/population cadre/membres de CODIR) + respect des proportions F/H dans l'accès à la formation professionnelle et promotionnelle (dont un focus sur les passages cadres).



Supprimer les écarts de rémunérations

Objectifs : Respect des proportions F/H dans les augmentations salariales et les promotions annuelles à +/-1% près (EDF SA, Directions Métiers). 100% des Directions seront formées aux corrections des écarts injustifiés au titre de l'égalité professionnelle F/H d'ici au terme de l'accord.



Conditions de travail, santé, sécurité, prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Objectifs : 100% des établissements d'EDF SA devront intégrer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans leur règlement intérieur, leur DUER et leur PAPRIACT + Réalisation d'un baromètre sexisme tous les 2 ans. 100% des diagnostics Egalité Professionnelle F/H intégreront la question des conditions de travail (ex : locaux, vestiaires, aménagements de postes pour les femmes enceintes,



Agir pour l'évolution durable des mentalités

Objectifs : Co-construction, expérimentation et déploiement d'un outil d'autodiagnostic disponible pour les Directions Métiers de l'entreprise. 100% des managers de l'entreprise seront formés aux enjeux de l'égalité professionnelle F/H (par l'une ou l'autre des ressources d'ores et déjà disponibles) au terme de l'accord.



Respecter les équilibres des temps de vie

Objectifs : Promotion des modalités d'organisation du travail et des dispositifs qui permettent de concilier travail et vie personnelle sans conséquence négative sur l'activité professionnelle, et lutte contre la culture du « présentisme » + un service social renforcé pour soutenir les salariés dans leur parentalité et des dispositions facilitant le retour au travail après une période de



Victimes de violences conjugales

Ambition : EDF souhaite réaffirmer son engagement, à soutenir et maintenir dans l'emploi les salariés victimes, à améliorer ses dispositifs de prise en charge, de soutien, d'accompagnement et d'orientation, et nouera de nouveaux partenariats associatifs qui faciliteront dans la durée et dans la diversité des territoires la connaissance et le déploiement de cette politique.

Les propositions et revendications de FO visaient à rendre l'Accord Égalité Professionnelle Femmes/Hommes plus engageant et à doter les organisations syndicales de moyens et d'outils adaptés pour permettre un meilleur suivi du déploiement de l'Accord.

TOUTES ET TOUS EGAPRO !