



FO FNEM SIGNE L'ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Cet accord consolide les avancées que nous avons obtenues dans le précédent accord sur la période 2018-2020 ; accord que nous avons, au demeurant, été les seuls à signer avec la CFTC. Ces avancées sont maintenant de véritables acquis. Avec les nouvelles propositions innovantes et concrètes que nous avons portées, traduites pour la plupart en nouvelles mesures, notre signature pérennise notre engagement sur une thématique qui reste majeure à nos yeux.

Il faut reconnaître qu'Engie n'a pas à rougir globalement de sa situation quant à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes mais reste bien consciente de sa marge de progression d'où la volonté affichée au travers de cet accord d'évoluer sur cinq domaines d'actions.

L'embauche

Engie SA a un taux de féminisation de plus de 50% dans ses effectifs depuis plusieurs années. Cependant, il existe des filières ou métiers dans lesquels les femmes sont sous-représentées et inversement. Les processus de recrutement vont donc être adaptés pour essayer d'y remédier et encourager les hommes et les femmes à se positionner sur des métiers dans lesquels ils/elles sont sous-représenté(e)s. De nouveaux indicateurs ont également été introduits pour suivre les stagiaires, les alternants et leurs embauches sous ce prisme de l'égalité professionnelle.

La formation professionnelle

Les actions mises en œuvre lors du précédent accord ont été reconduites. A notre demande, un nouvel indicateur (% de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une action de formation) a été introduit pour s'assurer que ces salariés soient traités équitablement, ce dont nous doutons à ce jour au sein de certains établissements.

La rémunération

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. Des avancées plus que significatives ont été négociées sur ce volet :

- A l'embauche, réalisation d'une étude/comparaison de la rémunération pour un profil équivalent dans l'emploi et application de la juste rémunération au nouvel embauché, quel que soit son genre.
- Analyse de la situation salariale de tout salarié ayant des raisons de penser qu'il est discriminé en matière de rémunération en raison de son sexe et mesures correctives si discrimination avérée.

Cette deuxième mesure existait déjà dans le précédent accord mais a été bonifiée et encadrée. Nous avons obtenu que les mesures salariales pour résorber ces écarts avérés ne soient pas limitées en nombre, ne soient pas décomptées du volume consacré aux mesures salariales de l'année en cours et ne fassent pas obstacle à l'attribution d'une augmentation individuelle au choix, et réciproquement.

Nous avons également obtenu que l'établissement qui emploie le salarié ait l'obligation de combler l'ensemble des écarts salariaux avérés incluant ceux n'ayant pas été générés au sein de leur propre établissement.

Enfin et pour éviter les conclusions subjectives dans ce type d'étude, un groupe paritaire ad-hoc (organisations syndicales signataires et membres de la direction) se réunira dès l'entrée en vigueur de l'accord pour redéfinir le process et les modalités de réalisation de ces analyses individuelles.

Nous prendrons toute notre place dans ce processus afin que les conclusions de ces études soient objectives et conduisent à des mesures salariales de résorption des écarts adaptées et rapides.

L'articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Ce volet tourne essentiellement autour de la parentalité tout au long de la carrière avec la gestion du départ en congé lié à la parentalité de longue durée et la facilitation du retour. L'accord liste notamment tous les points à évoquer au cours de l'entretien au départ puis à celui de retour du congé de parentalité.

A compter du 1^{er} avril 2022, tous les salariés ayant pris la totalité de leurs droits à congé de paternité ou d'accueil de l'enfant pourront aussi convertir tout ou partie de leur prime de naissance en jours de congés, sous réserve de les prendre à la suite de leurs congés de paternité.

La promotion professionnelle

Un plafond de verre subsiste encore pour plusieurs profils de salariés et il y a une volonté affichée d'y remédier. Des actions concrètes restent à décliner après analyses d'un certain nombre d'indicateurs chiffrés : taux de femmes temps plein promues dans un GF supérieur, même taux pour les temps partiels, zoom pour les GF12 et GF19 et plus généralement photographie de la répartition des hommes et des femmes par GF.

En résumé, on pourrait qualifier cet accord de « littéraire » mais toutes les situations pouvant générer des inégalités professionnelles y sont bien identifiées avec l'engagement d'agir pour y remédier. Et ce sont ces actions qui devront être traduites en mesures concrètes si non prévues dans l'accord et/ou dans les plans d'action. Nous nous devons donc d'être acteurs de la vie de cet accord.

Ratifier cet accord représente pour FO bien plus qu'une simple signature : c'est un engagement à participer activement à sa mise en œuvre et à en assurer sa bonne application.

Pour cela, nous prendrons toute notre place dans les différents comités de suivi et ne manquerons pas de faire des propositions adaptées, innovantes et de revenir vers vous pour vous rendre compte de nos actions.

Depuis toujours, l'égalité professionnelle est un sujet qui nous tient particulièrement à cœur. Grâce à notre implication et notre persévérance, certaines mesures sont devenues de véritables acquis.

Plus que jamais nous restons à vos côtés.