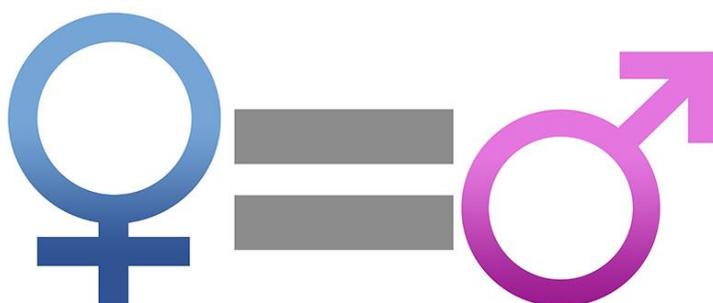




Un an de plus pour l'Accord ÉgaPro !

L'accord ÉgaPro d'EDF SA arrivait à échéance le 7 juillet 2020. Au regard de la crise sanitaire et des réflexions législatives en cours sur de nouvelles dispositions, il est proposé aux organisations syndicales de proroger cet accord d'une année. Ses nombreuses propositions d'actions nouvelles ou à amplifier d'ici 2021 ayant été majoritairement retenues, l'Alliance CFE UNSA Énergies signera cette prorogation qui ne laissera aucun répit à la lutte contre les inégalités.



L'Accord relatif à l'écart professionnel entre les femmes et les hommes à EDF SA devait arriver à échéance le 7 juillet 2020. La crise sanitaire ayant percuté de plein fouet le planning du dialogue social et des réflexions législatives étant toujours en cours en matière d'égalité professionnelle, la Direction et les organisations syndicales se sont entendues pour **proroger d'un an l'accord en vigueur, non sans actualiser son plan d'actions afin d'atteindre les objectifs fixés.**

L'accord en vigueur a déjà permis de nombreuses avancées en matière

d'égalité professionnelle. Parmi elles, citons la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la neutralité des périodes de congés maternité ou d'adoption, le renforcement de la mixité des métiers ou la promotion de l'égalité des chances dans les parcours professionnels...

Pour autant, les objectifs fixés par l'accord n'ont pas tous été atteints. Aussi l'Alliance CFE UNSA Énergies encourage la Direction à saisir l'opportunité de cette prorogation pour appliquer un plan d'actions réaliste et volontariste, le seul à même d'atteindre ces objectifs. Pour ce faire, l'Alliance CFE UNSA Énergies a proposé des actions concrètes pour accélérer le déploiement de toutes les mesures prévues par l'accord. Plusieurs d'entre elles ont été retenues dans l'avenant soumis à la signature des organisations syndicales, comme par exemple :



- le renforcement de la communication vers les salariés sur les outils et dispositifs déployés pour faire évoluer les mentalités,
- la transparence sur les proportions entre les femmes et les hommes des évolutions salariales, sur la rémunération variable et sur les traitements de NR ÉgaPro ou post-parentalité,
- l'encouragement des reconversions des femmes vers les métiers techniques par la sensibilisation des Chargés de Parcours Pro sur ces opportunités, la mixité des promotions dans les cursus de reconversion et de formation promotionnelle,
- l'augmentation du taux de féminisation des CODIR.

L'Alliance CFE UNSA Énergies a également rappelé que **les NR post-parentalité ne doivent en aucun cas se substituer à la reconnaissance du professionnalisme prévue dans le cadre des Avancements Individuels au Choix.**



L'Alliance CFE UNSA Énergies ne s'y trompe pas ! L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est loin d'être acquise et l'évolution des mentalités doit s'accélérer pour que l'égalité professionnelle devienne réalité.

Il reste un an avant d'entamer une négociation d'un nouvel accord. Un an pour faire bouger les mentalités, un an pour atteindre les engagements pris, un an pour que l'entreprise accroche sur son fronton « Égalité, Exemplarité, Attractivité ». Si la Direction n'y arrivait pas, alors l'Alliance CFE UNSA Énergies exigerait, dans le prochain accord, des mesures plus coercitives pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.