



Moi,
quand je
serai grande,
j'aurai un
salaire
d'homme!



ACCORD MIXITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES À GRDF

FICHE PRATIQUE

RÉSUMÉ DE L'ACCORD :

Cet accord doit permettre la mixité et l'égalité professionnelle entre les genres.

Il doit notamment définir les moyens de veiller à l'atteinte de la mixité des effectifs dans l'entreprise et de lutter efficacement contre toutes les formes de discriminations liées aux sexes ou aux genres.

Durée de l'accord : 2022-2025

Signature CGT : NON



PRINCIPES GÉNÉRAUX

DÉVELOPPER LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS

Objectifs principaux :

- 31 %** : Féminisation des effectifs globaux à fin 2025
- 40 %** : Nomination de femmes dans les emplois en plage A et plus
- 17 %** : Féminisation des effectifs dans les métiers techniques
- 37 %** : Féminisation des promotions entrantes d'alternant(e)s
- 23%** : Taux de femmes recrutées en alternance dans les métiers techniques
- 50%** : Taux de femmes ayant réussi leur alternance dans les filières techniques qui se verront proposer un emploi au sein de GRDF



LUTTER CONTRE LES PLAFONDS DE VERRE

- **Une action de sensibilisation** par an déployée dans l'ensemble des Régions pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés liés au genre ;
- Favorisation de l'accès aux **formations de développement personnel** pour lutter contre les mécanismes d'auto-censure.

ACCÈS À LA FORMATION

- Réalisation d'un **entretien professionnel au retour d'un congé maternité, parental ou d'adoption**
- Adaptation des modalités de formation pour **limiter les contraintes de déplacement**
- Confirmation des **dispositifs d'aide financière aux frais de garde** générés par des contraintes de formation.

GARANTIR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Maintien de l'**égalité salariale sur tous les dispositifs de rémunération** entre les femmes et les hommes
- Suppression des **écarts de rémunération injustifiés**

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS ET VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

- Information et sensibilisation de l'ensemble du personnel contre les manifestations sexistes
- Communication régulière et générale pour **faire connaître les référents sexisme**
- **Soutien des salarié(e)s victimes de violence sexistes ou sexuelles** dans le cadre de leur activité professionnelle
- Information des salarié(e)s sur les **droits et recours existants pour lutter contre les violences intra-familiales**

AGIR SUR LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

- Passage du **congé paternité et d'accueil de l'enfant rémunéré à 28 jours** (35 en cas de naissance multiple)
- **Création d'un guide autour de la grossesse et de l'accueil de l'enfant** en rappelant tous les dispositifs en vigueur

POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ L'ACCORD

Cet accord manque d'ambition en termes d'objectifs et de moyens financiers alloués :

- **Aucune mesure spécifique en termes de rémunération** car GRDF considère que l'égalité salariale Femmes/Hommes est déjà atteinte.
- **Aucun investissement de l'entreprise dans l'accompagnement des victimes** d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.
- **Aucun moyen supplémentaire pour les référents CSE ou RH** en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
- **Objectif de féminisation des métiers à seulement 31%** (soit + de 2,62% seulement sur 4 ans). La CGT revendiquait 33%.
- **Objectif d'effectifs féminins dans les métiers techniques de 17%** (soit seulement +1,26% sur 4 ans)
- **23 % de femmes en alternance** dans les métiers techniques et seulement 50% de celles ayant réussi leur parcours bénéficieront d'une proposition de recrutement.
- **Refus** de la Direction d'intégrer une **part mixité des métiers à la Prime Mobilité.**
- **Aucune mesure concrète pour les évolutions des femmes au sein des deux premiers collèges.**





Scannez ce QR Code pour accéder à l'ensemble des fiches pratiques

