

**ACCORD RELATIF A
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Accord du 20 décembre 2011, branche professionnelle des Industries
électriques et gazières**



LES SIGNATAIRES

Organisations syndicales

CFE-CGC



CFTC-CMTE



FCE-CFDT



FNME-CGT



FNEM-FO



Employeurs

Pour l'UFE, Robert Durdilly



Pour l'UNEmIG, Michel Astruc

Champ d'application: Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

PRÉAMBULE

Les signataires de l'accord considèrent que **la branche des industries électriques et gazières a un rôle important à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle et dans la lutte contre les distorsions induites par des phénomènes qui dépassent le cadre de nos entreprises** : telles que l'orientation scolaire – la dissymétrie dans le partage des responsabilités familiales

Il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité, ceci implique d'être proactif pour corriger les inégalités et faire évoluer les stéréotypes et préjugés présents dans la société et les entreprises.

L'accord de branche doit constituer le socle commun de référence pour toutes nos entreprises.

Cet accord vise à supprimer tout écart salarial conformément à la Loi sur l'égalité salariale et à promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes de la branche sur l'ensemble des champs de l'accord.



SOMMAIRE

Les 5 champs de l'accord

1. Une nécessaire évolution des mentalités
2. La mixité des emplois et des recrutements
3. Les parcours professionnels
4. L'égalité salariale
5. Articuler vie professionnelle/vie personnelle

1. UNE NÉCESSAIRE ÉVOLUTION DES MENTALITÉS

Lutter contre les stéréotypes

Trois actions pour faire durablement évoluer les représentations :

⇒ **Sensibilisation destinée à prendre conscience de l'existence de stéréotypes pour mieux s'en détacher**

Les entreprises devront mettre en place des actions de sensibilisation dans le cadre de groupes mixtes



⇒ **Réalisation d'un kit de communication sur les stéréotypes mis à la disposition des entreprises par la branche**

⇒ **Attention particulière dans toute forme de communication émanant de la branche**



1. UNE NÉCESSAIRE ÉVOLUTION DES MENTALITÉS (suite des engagements)

- ❑ Une communication spécifique sur le congé de paternité et ses modalités
- ❑ Une plaquette de communication sur le contenu de l'accord
- ❑ La prise en compte de la dimension égalité professionnelle dans toutes les négociations de branche
- ❑ La mixité des délégations patronales et syndicales
- ❑ La formation des managers
- ❑ La formation des représentants du personnel

2. LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET DES RECRUTEMENTS

Les modes de travail et de fonctionnement des hommes et des femmes sont sources de richesse et de performance, en conséquence le renforcement de la mixité dans tous les métiers doit contribuer à dynamiser le fonctionnement des entreprises du secteur des industries électriques et gazières.

Pour tendre vers une plus grande mixité dans les emplois, les signataires de l'accord choisissent cinq champs prioritaires :

- ⇒ L'information et la communication sur les métiers de la branche
- ⇒ Le recrutement et la mobilité interne
- ⇒ La mise à disposition d'études sur la mixité des emplois
- ⇒ La mise en œuvre de communication interne dans les entreprises
- ⇒ Les conditions de travail dans les entreprises



3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'exercice de la parentalité peut contribuer à ralentir l'évolution de carrière de certaines femmes, dans ce cadre des actions correctrices sont à engager:

- ❑ **L'accès aux postes à responsabilités et aux équipes de direction**

- ⇒ Augmentation du nombre de femmes

- ❑ **Des parcours professionnels dans la filière tertiaire**

- ⇒ Promouvoir des parcours professionnels plus transverses pour faciliter les déroulements de carrière

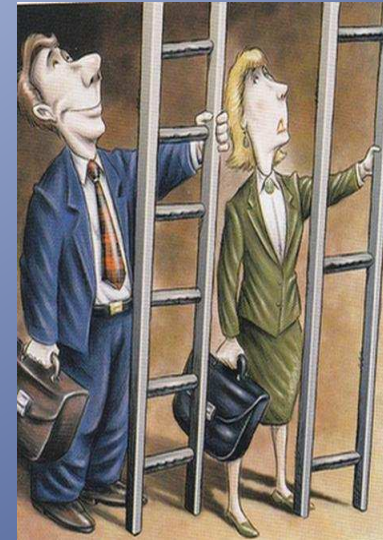
- ❑ **La formation**

- ⇒ Des parcours accompagnés

- identifier les différents plafonds de verre
 - mettre en place des actions pour accompagner et promouvoir les changements de collègue.

- ⇒ Faciliter l'accès à la formation

- par la mise en œuvre des dispositions d'aide à la gestion de la parentalité



3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS (suite des engagements)

□ L'accompagnement des congés liés à la parentalité

Les entreprises s'engagent à mettre en place des dispositifs d'accompagnement des congés liés à la parentalité, permettant aux intéressé-e-s de garder un lien avec leur équipe de travail et de prévoir une reprise de leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

En ligne sur le site du SGE « *Guide du manager de proximité en entreprise sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale* »



□ Le temps partiel

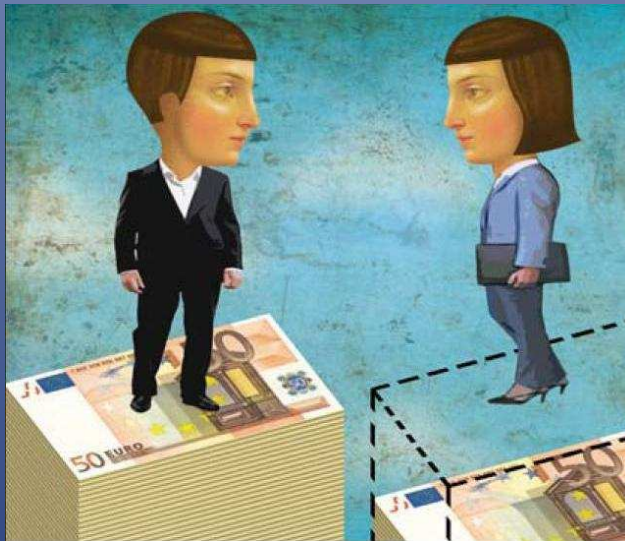
- ⇒ Ce choix ne doit en aucun cas être considéré comme un moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise,
- ⇒ Il ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière
- ⇒ Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.



4. L'ÉGALITÉ SALARIALE

Conformément à la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les entreprises de la branche s'engagent à mesurer annuellement les rémunérations fixes, variables et complémentaires des femmes et des hommes afin de détecter tout écart salarial injustifié entre hommes et femmes à compétences et niveau de responsabilité équivalents et engager les actions correctrices nécessaires.

Les entreprises s'engagent à prendre des mesures de rattrapage adaptées en cas d'écarts constatés.



4. L'ÉGALITÉ SALARIALE (suite des engagements)

□ La mesure des écarts

Pour mesurer les écarts, la méthode de calcul, déjà utilisée pour construire le rapport de situation comparée de la branche, est confirmée. On distingue :

- ⇒ **Rémunération principale** : le salaire par niveau d'emploi en équivalent temps plein (ETP) et la neutralisation de l'ancienneté et de la Majoration Résidentielle
- ⇒ **Rémunération variable** : le pourcentage par rapport à la rémunération principale attribué aux hommes et aux femmes
- ⇒ **Rémunérations complémentaires** : présentées par collègue et pouvant faire l'objet d'analyses par famille professionnelle dans les entreprises.

□ La neutralisation des périodes de maternité, d'adoption et de congés de paternité pour les augmentations individuelles au choix, les rémunérations variables individuelles et les déroulements de carrière

La branche est consciente qu'il existe des écarts liés aux différences de représentativité entre hommes et femmes au sein des structures hiérarchiques



5. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

Une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est un facteur d'amélioration de la performance des salariés et de meilleure qualité de vie au travail.

Ceci est de nature à favoriser la remise en cause des représentations stéréotypées d'une répartition « naturelle » des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale et doit permettre aux pères d'exercer pleinement leur parentalité.



La branche incite les entreprises à développer des actions permettant une articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en s'engageant sur deux pistes d'action :

- ⇒ L'organisation du travail
- ⇒ Les aides à la gestion de la parentalité

5. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE (suite des engagements)

☐ L'organisation du travail

- ⇒ L'utilisation des nouvelles technologies pour être formés ou assister à des réunions sans avoir obligatoirement à se déplacer.
- ⇒ L'organisation des réunions sur des plages horaires préservant les équilibres des temps de vie en dehors des heures de travail

☐ Les aides à la gestion de la parentalité

- ⇒ Faciliter l'articulation des temps de vie (conciergerie, solutions pour la garde d'enfants, CESU...)
- ⇒ Extension à tous les pères des dispositions concernant l'autorisation d'absence aux parents d'enfants malades

☐ Le congé paternité

- ⇒ Maintien du salaire intégral pendant le congé de paternité pour les agents statutaires conformément au Décret no 2002-718 du 2 mai 2002
- ⇒ La prise du congé de paternité ne doit avoir aucune influence sur l'attribution des jours de disponibilité attribués aux cadres *



- Attribution annuelle d'un nombre de jours compris entre 0 et 15 au titre de la rétribution des dépassements horaires des cadres (accord du 25/01/1999)