8 MARS 2020 VOUS AVEZ DIT ÉGALITÉ ?

A l'approche de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, l'index égalité professionnelle revient dans l'actualité. EDF nous garantit un score de 90 points. Comment ?

En tant que DRH Groupe d'EDF, Christophe Carval est comblé, ce qui n'exclut pas une pointe d'ambition en supplément (mais juste une petite pointe…). Sa déclaration lors du rendez-vous annuel du réseau « Energies de Femmes » du 2 décembre 2019 en témoigne : *« Avec l'index égalité professionnelle femmes-hommes sorti cette année, les entreprises passent à une obligation de résultats. La note de 80 sur 100 obtenue par EDF est au-delà du seuil mais, nous visons plus !* […]. *Nous visons 90 à 95 points en mars prochain »*. Et pour cause ! Avec un score de 80 points, il n'y a pas de quoi se gargariser.

Les résultats de cet index ont dû en faire tousser plus d'un.e au sein de l'entreprise, à commencer par les salariées qui toquent à la porte des syndicats parce qu'elles n'ont pas toujours l'impression d'être traitées à égalité avec leurs collègues masculins, notamment sur la question des salaires et des primes individuelles, quel que soit leur collège d'appartenance. Pourtant, sur cet item, EDF a revendiqué avec la publication de l'index, le score maximal de quarante points. Score maximal également (vingt points) sur les items *écart de répartition des augmentations individuelles et écart de répartition des promotions* (quinze points).

> Renouveler régulièrement notre regard syndical sur l'évolution des femmes et des hommes

Où la direction va-t-elle gagner des points supplémentaires ?

Pour les syndicalistes, une question se pose immédiatement : comment vérifier la réalité des scores revendiqués d'une part, ainsi que la réalité des situations salariales d'autre part, au-delà des situations individuelles dont chaque syndicat peut être informé ? Ne faudra-t-il pas demander très rapidement à ce que l'entreprise démultiplie l'index égalité professionnelle femmes-hommes à l'échelle de chaque CSE, afin d'évaluer la réalité des discriminations au plus près des équipes de travail pour enfin les faire disparaitre ? Autre travail à poursuivre sur la question des inégalités salariales et des inégalités dans le domaine des carrières professionnelles, l'engagement dans les Commissions Secondaires du Personnel (CSP). Il n'existe probablement pas de meilleur poste de surveillance que les CSP pour renouveler régulièrement notre regard syndical sur l'évolution des femmes et des hommes dans les unités et les directions de l'entreprise et acquérir un savoir sur plusieurs années. La publication des postes, l'évolution des carrières, les reclassements des salariées permettent de tracer les contours d'une politique de l'égalité et d'en maîtriser les données.

Pour gagner des points supplémentaires dans l'index qui doit être incessamment publié, EDF a donné des consignes. *« Garantir la neutralité salariale des périodes de maternité et d'adoption* […] *l'attribution de ces NR*, intégrés dans les NR égalité professionnelle est désormais gérée de façon centralisée »*. Autrement dit, plus aucune femme ne doit passer au travers de cette politique. Gain pour l'entreprise : les dix à quinze points supplémentaires espérés. Restera aussi à se préoccuper de la présence des femmes dans les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise, et puis restera et pour longtemps, la question de la retraite des femmes, mais cet item ne figure pas dans l'index égalité. En revanche, il est en bonne place sur l'agenda syndical.

** Dans le jargon EDF, NR signifie Niveau de Rémunération, synonyme d'augmentation individuelle de salaire.*