



Février 2005

EDF et Gaz de France

Historique/ Contexte de mise en œuvre

Quelle problématique a amené l'entreprise à mettre en œuvre cette pratique ?

Il s'agit d'une réflexion commune aux deux entreprises qui s'est inscrite dans la durée (groupe de travail paritaire) et sur des constats partagés

L'accord triennal signé dans la branche professionnelle IEG (UFE, Unemig, CFDT, CFTC, CGT, FO) le 5 mars 2004, a acté l'obligation de négocier dans toutes les entreprises de la branche. Les Présidents d'EDF et de Gaz de France ont décidé d'inscrire ce thème dans les négociations d'entreprises lancées le 9 avril 2004.

Date de mise en œuvre

A quelle date cette pratique a-t-elle été mise en œuvre ?

L'accord sur l'égalité professionnelle à EDF et Gaz de France a été signé le 13 juillet 2004 par les deux Présidents et les représentants des 5 organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO. La mise en œuvre de l'accord s'appuie sur des plans d'actions qui déclinent les objectifs de l'accord en tenant compte de l'état des lieux de chaque grand métier. Les plans d'actions font l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux et sont validés par le management des entités concernées. La plupart des plans d'action ont été réalisés comme prévu à fin janvier 2005.

Cible(s) à qui s'adresse cette pratique ?

L'accord d'entreprises concerne l'ensemble du personnel des deux entreprises. Il articule des objectifs nationaux et des actions adaptées à la situation de chaque Direction (à travers les plans d'actions).

Objectifs

Quels sont les objectifs du dispositif/ des mesures mises en œuvre ? Des objectifs qualitatifs et quantitatifs ont-ils été définis ?

Les objectifs ont pour ambition de permettre de corriger durablement les écarts constatés et de faire de l'égalité professionnelle une force pour les entreprises. Ils se déclinent à travers les différents thèmes de l'accord :

l'égalité salariale : résorption de l'écart structurel de rémunération hommes/femmes sur la période de l'accord et attribution des augmentations à venir en respectant la proportion hommes/femmes.

l'emploi et la mixité : rééquilibrer les recrutements (données de référence Education Nationale à la sortie des filières), vigilance sur l'absence de discrimination dans la rédaction et la publication d'offres d'emploi

les parcours professionnels : lutter contre l'effet « plafond de verre » lors du changement de collègue maîtrise/cadre et renforcer la présence de femmes dans les équipes de direction

la formation professionnelle : réduire l'écart entre le nombre d'heures suivies et développer des modalités facilitantes (VAE, proximité...).

le temps et les conditions de travail : adapter les locaux (CHSCT), prendre en compte le congé maternité, anticiper les variations de charge/rythme dans l'organisation du travail, réaliser un retour d'expérience sur les services de proximité, étendre aux pères l'autorisation absence pour enfant malade.

l'évolution des mentalités : développer la communication (plans d'action, intranet, interlocuteur égalité professionnelle en unité), sensibiliser les acteurs (RH/managers, acteurs recrutement mais aussi partenaires sociaux), améliorer la mesure et les outils (cadre commun de rapport annuel pour les unités, suivi d'indicateurs systématiquement sexués)

Description

En quoi consiste cette pratique ? Quels dispositifs ont-été mis en œuvre ?

La négociation de l'accord s'est appuyée sur des rapports et des travaux permettant de partir de constats partagés, et sur le développement de bilan sexués.

L'égalité professionnelle n'a pas été traitée comme « un thème à part » Au delà de l'accord cette question sera systématiquement abordée dans chaque négociation.(transversalité).

Au-delà de la correction des écarts, c'est aussi la volonté de faire évoluer les mentalités qui est attendue.

Des représentants des principales Branches et Directions ont participé à la négociation permettant une implication et une association élargie.

Après signature, une commission nationale de suivi, composée de représentants des signataires et des Directions est chargée de suivre la mise en œuvre de l'accord et d'effectuer les préconisations nécessaires pour l'avancement des travaux. Elle s'est déjà réunie à 3 reprises.

Moyens

Quels ont été les moyens alloués à la mise en œuvre de ce dispositif/ ces mesures ? Quel est le niveau de déploiement du dispositif ?

Des moyens ont été attribués principalement sur le volet salarial et pour la réalisation d'actions de sensibilisation,

Les plans d'actions viennent d'être finalisés et le déploiement s'engage pour la première année (accord d'une durée de 3 ans).

Leadership

A quel niveau (management) la mise en œuvre de ce dispositif/ ces mesures a-t-elle été décidée ? Comment le management a-t-il été impliqué ?

L'accord a été signé par les présidents des deux entreprises EDF et Gaz de France.

Le management de chaque entité métier a validé le plan d'action qui décline l'accord pour son entité. Enfin, l'accord a fait l'objet d'une communication importante en direction du management d'unité chargé de décliner la mise en œuvre.

Difficultés

Quelles ont été les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ce dispositif/ ces mesures ?

Les principales difficultés tiennent aux freins culturels, à l'évolution des mentalités qui doit se construire dans la durée dans une entreprise « masculine »

Facteurs-clé de succès

Quels ont les facteurs-clé de succès dans la mise en œuvre de ce dispositif/ ces mesures ?

Les principaux facteurs de succès ont été :

la volonté managériale de la tête de groupe

le travail réalisé en amont des négociations dans un cadre paritaire

Un état des lieux partagé (avec bilan annuel existant depuis 1983)

Bénéfices

Quels ont été les bénéfices du dispositif/ des mesures mis en œuvre pour l'entreprise ? Pour les salariés ?

Les principaux bénéfices sont :

des engagements concrets de réduction d'écarts

la mise en œuvre d'une politique volontariste en matière de diversité

Thème novateur dans la dynamisation du dialogue social

Évaluation

Une évaluation du dispositif a-t-elle été réalisée ? Les personnes concernées (notamment leurs représentants) par ces mesures ont-elles été associées à l'évaluation du dispositif ?

La mise en œuvre de l'accord est évaluée lors de chaque réunion de la commission de suivi et à travers le suivi des plans d'actions opérés dans chaque Direction.

Indicateurs

Quels ont été la méthode et les indicateurs utilisés pour réaliser cette évaluation ? Des indicateurs ont-ils été définis pour mesurer l'impact économique de ces mesures ?

Un tableau de suivi permet de s'assurer de l'atteinte des engagements. Le rapport annuel présenté en CE constitue un suivi complémentaire.

Perspectives

Est-il prévu d'apporter des développements ou améliorations au dispositif existant ? Si oui, lesquels ?

Des groupes de travail sont en cours sur différents sujets (formation, parcours professionnel, services de proximité...). Les actions engagées font l'objet d'un suivi en commission nationale et d'ajustements si nécessaire.