

EGA PRO : DES CONSTATS, DES INTENTIONS... MAIS PAS L'AMBICTION NÉCESSAIRE

L'ÉGALITÉ MÉRITE MIEUX QU'UN ACCORD D'AFFICHAGE

Les chiffres parlent d'eux-mêmes

30%

seulement de femmes
dans les effectifs d'EDF
SA

32%

seulement de femmes
parmi les
recrutements en 2024

17%

de femmes à
l'Hydraulique

20%

de femmes au
Nucléaire

4/10

femmes seulement
parmi les 10 plus
hautes rémunérations
en 2025

70%

des femmes ont
accès à la formation,
contre **80 %** des
hommes

Des métiers entiers restent **quasi exclusivement masculins**. Les femmes **accèdent plus lentement aux promotions** et restent **moins nombreuses dans les instances dirigeantes**.

Moins nombreuses dans certains métiers, moins présentes dans les plus hauts niveaux de responsabilité, moins nombreuses à accéder à la formation, moins bien rémunérées :
les femmes restent confrontées à des inégalités bien réelles.

Face à ce constat, la CGT attendait un accord capable de transformer les discours en droits et les intentions en résultats.
La version 2 proposée par la Direction ne relève pas ce défi.

CE QUE LA CGT REVENDIQUE POUR UNE ÉGALITÉ RÉELLE

L'égalité salariale : une exigence, pas une option

Chaque année, des écarts sont constatés. Chaque année, ils devraient diminuer. Pour la CGT, il ne suffit pas d'observer les inégalités : **il faut les corriger en étant offensif.**

Les écarts injustifiés doivent être ramenés à 0.

La Direction veille, mais refuse toujours de s'engager sur des objectifs précis de réduction des écarts. **Pourtant, sans obligation de résultat, l'égalité salariale reste une chimère.**

L'égalité professionnelle ne progressera pas à coups de déclarations d'intention.

LA CGT CONTINUERA À SE BATTRE POUR TRANSFORMER

les constats
en droits

les promesses
en engagements

l'affichage
en résultats concrets

Carrière, promotions, formations

Les inégalités se creusent souvent au fil de la carrière. Formation, promotion, accès aux responsabilités : **sans suivi précis, elles deviennent invisibles.**

Pour la CGT, aucun écart ne doit dépasser 1 point entre les femmes et les hommes dans les taux de promotion et d'accès à la formation.

Mixité et féminisation : encore moins demain ??

La Direction encourage, sensibilise, communique... mais ne veut pas d'objectifs.

La CGT rappelle que la Direction fait des choix qu'elle doit assumer, comme celui de laisser décroître les fonctions Supports, largement féminisées.

La CGT revendique des actions et des objectifs pour féminiser les recrutements et les métiers qui restent encore largement fermés à la mixité.

Car l'égalité ne progresse pas avec des participations à des forums ou des campagnes de communication. **Elle progresse quand l'entreprise se fixe des objectifs et se donne les moyens de les atteindre.**

Santé hormonale : reconnaître n'est pas protéger, occasion manquée ?

Le projet d'accord évoque enfin les pathologies et les inconforts liés à la santé hormonale. Mais pour les salariées concernées, **les difficultés du quotidien ne disparaîtront pas avec une simple reconnaissance sympathique du sujet.**

La CGT revendique de nouvelles avancées sociales, de nouveaux moyens d'accompagnement et un véritable suivi de leurs effets sur le travail et les carrières.

La Direction, elle, se contente d'inscrire le sujet dans l'accord **sans engagement concret.**