ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DES AVANCÉES OBTENUES…
MAIS TOUJOURS PAS DE GARANTIES SUFFISANTES

EGA PRO : DES AVANCÉES TROP FRILEUSES

Lors de la dernière bilatérale, **certaines revendications de la CGT ont été entendues.**
Mais sur plusieurs sujets majeurs, **la Direction reste au milieu du gué.**

OBTENU PAR LA CGT

Comité carrière : la CGT obtient son retour

Supprimé dans la première version du projet, le comité carrière **réapparaît dans le texte suite à l'intervention de la CGT.** C'est un outil essentiel pour suivre les parcours professionnels, détecter les freins à l'évolution et agir avant que les inégalités ne se creusent.

Mais une simple recommandation ne suffira pas. Encore faut-il des moyens, des indicateurs et un véritable suivi.

AVANCÉE INSUFFISANTE

Santé des femmes : une avancée encore trop frileuse

La CGT a porté l'ambition d'inscrire dans l'accord de nouveaux droits, notamment sur les enjeux liés à la santé hormonale. La Direction fait évoluer sa position en distinguant :

- **les pathologies diagnostiquées** (endométriose, adénomyose, etc.), pour lesquelles la médecine du travail serait mobilisée ;
- **les situations susceptibles d'altérer temporairement la capacité de travail** (ménopause, andropause, règles douloureuses, etc.), pour lesquelles le manager pourrait être sollicité afin d'identifier des aménagements adaptés.

La CGT continue de revendiquer un dispositif de congés spécifique. Elle demande également **une formation obligatoire des managers** pour éviter les inégalités de traitement et les appréciations arbitraires.

Quand il faut plusieurs mois pour obtenir un rendez-vous chez un spécialiste, les salariées ne peuvent pas être laissées seules face à ces difficultés et la médecine du travail a son rôle à jouer.

AU MILIEU DU GUÉ :
CE QUE LA CGT EXIGE ENCORE

Métiers en transformation : les femmes risquent de payer l'addition

La Direction renvoie à l'accord PACTE et à la cooptation pour favoriser la mixité. Pour la CGT, le sujet est bien plus large. **Les transformations à venir toucheront fortement les activités tertiaires, où les femmes sont aujourd'hui majoritaires.**

Comment éviter que les femmes subissent demain les conséquences de métiers en décroissance ?

La CGT demande :

- une reconnaissance des reconversions professionnelles pour **une enveloppe dédiée de 6 NR** pour valoriser l'effort de montée en compétences et de changement de métier ;
- un accompagnement réel des parcours.

L'égalité professionnelle ne consiste pas seulement à recruter davantage de femmes. **Elle consiste aussi à leur garantir des perspectives d'avenir.**

La CGT exige un droit à la révision des parcours

Aujourd'hui, trop de salariées découvrent tardivement les conséquences d'une maternité, d'un temps partiel, d'un manque d'accès à la formation, d'une moindre reconnaissance.

Quand les écarts sont constatés au moment de la retraite, il est déjà trop tard.

Pour la CGT, reconnaître les inégalités est une première étape.

LES CORRIGER DOIT ÊTRE

une obligation.

1 NR Ega Pro ne rattrape pas des années de retard

Pour la CGT :

- ✔ Un NR Ega Pro **ne doit jamais remplacer une reconnaissance liée au travail réalisé.**
- ✔ Un seul NR **ne permet généralement pas de compenser plusieurs années de retard de carrière.**

Les écarts se construisent tout au long du parcours professionnel. **Leur correction doit être à la hauteur des préjudices subis.**

Un examen systématique des parcours féminins tous les 5 ans

Afin de **détecter les retards, corriger les écarts et empêcher qu'ils ne deviennent définitifs**, la CGT revendique un examen systématique des parcours féminins tous les 5 ans avec des indicateurs précis :

- **Formations**
- **Mobilités**
- **Évolutions de GF**
- **Évolutions de NR**
- **Accès aux promotions**
- **Situations personnelles pouvant impacter le parcours (périodes de maternité, proche aidant…)**

MINES-ÉNERGIE la cgt EDF SA