



Accord 2026

Pour la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à EDF SA

SOMMAIRE

Préambule.....	4
Chapitre 1 : Promouvoir et développer la mixité dans tous les métiers et à tous les niveaux de l'entreprise	5
Article 1.1 L'engagement d'EDF SA au cœur de l'ambition mixité du Groupe	5
Article 1.2 Les principaux leviers identifiés pour faire progresser cette mixité sur la période	6
1.2.1 Un engagement poursuivi et renouvelé pour attirer davantage de femmes sur nos métiers industriels et techniques.....	6
1.2.2 L'alternance, levier pour la mixité des métiers techniques.....	7
1.2.3 Agir pour la mixité des recrutements et des mobilités et intégrer davantage de femmes dans nos métiers techniques.....	8
1.2.4 Fidéliser les salariées, notamment dans des filières non mixtes.....	10
Article 1.3 Garantir l'égalité femmes / hommes dans les parcours professionnels	10
1.3.1 L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux promotions	11
1.3.2 L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle et promotionnelle	12
Chapitre 2 : Agir pour l'évolution durable des mentalités	13
Article 2.1. EDF s'appuie sur une offre de sensibilisation et de formation riche et variée.....	13
Article 2.2. De nouvelles actions à développer et déployer sur la période de l'accord	14
Article 2.3. Construire, ensemble, un outil d'autoévaluation sur l'égalité F/H à destination de toutes les unités d'EDF SA	15
Article 2.4. Intégrer l'égalité professionnelle dans toutes les dimensions de l'entreprise	16
Article 2.5. Une ligne managériale exemplaire et transparente en matière de non-discrimination.....	16
Article 2.6. Soutenir les salariés qui s'engagent.....	17
Article 2.7. L'appui des représentants du personnel et des organisations syndicales	17
Chapitre 3 : Supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes	19
Article 3.1 Poursuivre le travail d'analyse et de suppression de toutes les sources potentielles d'écarts de rémunérations F/H.....	19
Article 3.2 Une politique salariale garante du principe de non-discrimination femmes-hommes.....	20
3.2.1 Un engagement de proportionnalité des augmentations individuelles au choix (AIC)	21
3.2.2 Des dispositifs renforcés pour prévenir tout impact des congés de parentalité sur les évolutions salariales des salariés concernés.....	21
3.2.3 Un dispositif transparent et renforcé pour supprimer les écarts salariaux injustifiés entre les femmes et les hommes (ex : « NR Ega Pro »).....	23
3.2.4 Un dialogue social facilité et transparent autour des questions de rémunération.....	23
Chapitre 4 : Respecter les équilibres des temps de vie	24
Article 4.1 Un cadre favorable à la conciliation des temps de vie.....	24
4.1.1 Un management exemplaire.....	25
Article 4.2 Soutenir les salariés dans leur parentalité	25
4.2.1 Favoriser un nouvel équilibre entre les femmes et les hommes dans l'exercice de la parentalité	26
4.2.2 Un service social pour soutenir les salariés dans leur parentalité.....	28
4.2.3 Des dispositions facilitant le retour au travail après une période de maternité/adoption	28
Chapitre 5 : Conditions de travail, santé, sécurité, prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles	29

Article 5.1	Les conditions de travail, outil d'égalité entre les femmes et les hommes.....	29
Article 5.2	La prévention des risques professionnels, premier levier de santé au travail.....	30
Article 5.3	La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise .	31
Article 5.4	L'accompagnement des salariés en transition, et respect de l'identité de genre	33
Chapitre 6 : Victimes de violences conjugales, EDF peut vous aider		34
L'ambition :		34
Chapitre 7 : Mise en œuvre de l'accord		36
Article 7.1	Mise en œuvre de l'accord	36
7.1.1	Suivi du budget consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes de l'entreprise	36
Article 7.2	Modalités de suivi et dialogue social	36
7.2.1	Le comité de suivi national de l'accord.	36
7.2.2	Suivi au niveau des Directions et dialogue social local.....	37
7.2.3	Les outils de pilotage et de suivi de l'accord.....	38
Chapitre 8 : Dispositions finales		38
Article 8.1.	Objet, durée et entrée en vigueur de l'accord	38
Article 8.2.	Champ d'application de l'accord	38
Article 8.3.	Révision de l'accord.....	39
Article 8.4.	Suivi de l'accord.....	39
Article 8.5.	Dépôt et publicité de l'accord	39
Annexe 1 : Synthèse des objectifs chiffrés		40
Annexe 2 : Plan d'action détaillé de l'accord (rappel des échéances de l'accord précédent).....		41
Annexe 3 : Le processus de correction salariale (NR Ega Pro).....		52
Annexe 4 : un dispositif de soutien et de maintien dans l'emploi pour les victimes de violences conjugales.....		56
Annexe 5 : lettre de mission type du correspondant Egalité Professionnelle F/H		59
Personnes Ressources.....		61
Glossaire.....		61

Préambule

Les signataires du présent accord sont convaincus que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un facteur essentiel de progrès social et de performance durable pour EDF SA.

Depuis près de 25 ans, EDF SA s'est engagée sur le sujet avec notamment l'ambition de parvenir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans toutes les fonctions et dans tous les niveaux de son organisation.

Dans ce cadre, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à EDF SA, signé le 3 décembre 2021, a été conclu pour une durée déterminée de 4 ans et arrive à échéance le 31 décembre 2025.

Les parties signataires considèrent que les enjeux liés à la promotion de la mixité et à la déconstruction des stéréotypes de genre dans une Entreprise caractérisée par une diversité de métiers et de cultures professionnelles, nécessitent un engagement dans la durée, fondé sur des actions progressives et durables. Par ailleurs, la période postérieure à la crise sanitaire a constitué un contexte peu favorable à la mise en œuvre effective de certaines mesures prévues par l'accord.

Dans ces conditions, avec l'ambition de faire produire tous ses effets aux dispositions mises en œuvre dans la période 2021-2025, les partenaires sociaux conviennent de reconduire toutes les mesures pour une année supplémentaire. A travers ces actions, les parties affirment à nouveau l'engagement de l'Entreprise en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, de la promotion et du développement de la mixité dans tous les métiers et à tous les niveaux de l'Entreprise.

Ainsi, les signataires s'engagent au sein de toutes les directions de l'Entreprise à poursuivre et renforcer les actions engagées dans le cadre de l'accord 2021 - 2025 afin de mener à bien les engagements pris, de soutenir les dynamiques en cours et de mener des concertations pour échanger et continuer à progresser en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Une des mesures phares de l'engagement d'EDF SA est notamment d'être au cœur de l'ambition mixité Groupe qui fixe l'atteinte de l'objectif de 33% de femmes à toutes les strates hiérarchiques de son organisation (effectif total/population cadre/membres de CODIR).

Dans ces conditions les parties sont convenues des dispositions suivantes :

Chapitre 1 : Promouvoir et développer la mixité dans tous les métiers et à tous les niveaux de l'entreprise

L'ambition :

La diversité des profils, des parcours et des expériences des femmes et des hommes constitue indéniablement la première richesse de l'entreprise. De ce point de vue, promouvoir et renforcer la mixité dans tous les métiers et à tous les niveaux de nos organisations est non seulement un levier indispensable pour agir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais également la condition sine qua non à sa performance durable.

Principaux objectifs associés :

EDF SA se fixe comme objectif d'atteindre, de manière homogène, 33% de femmes à toutes les strates hiérarchiques de son organisation (effectif total/population cadre/membres de CODIR).

Respect des proportions F/H dans l'accès à la formation professionnelle et promotionnelle (dont un focus sur les passages cadres).

Article 1.1 L'engagement d'EDF SA au cœur de l'ambition mixité du Groupe

Fin 2019, le Comité Exécutif d'EDF a renforcé les ambitions mixité d'EDF SA en les plaçant pour la première fois à l'échelle du Groupe, et avec la volonté de faire référence dans l'industrie.

Cette ambition mixité s'est notamment articulée autour de 3 engagements clés :

1. Briser les plafonds de verre jusqu'aux plus hauts niveaux de responsabilité et de gouvernance, en s'assurant notamment que le taux de féminisation des CODIR converge durablement avec le taux de féminisation des cadres et des effectifs de l'entreprise.
2. Développer la mixité dans les sciences, le numérique et l'innovation au sein du Groupe, en incitant davantage de femmes à s'engager dans des carrières dans les métiers techniques, du numérique et du digital.
3. Développer la mixité dans les représentations externes et internes du Groupe, en garantissant notamment des prises de parole et des communications non sexistes et équilibrées en termes de représentation femmes/hommes.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de ces engagements, et s'attachent par cet accord à :

- Les soutenir en proposant des leviers pour poursuivre et accroître la mixité dans tous les métiers de l'entreprise (tertiaires, commerciaux et techniques).

- Les enrichir en proposant une approche qui engage la progression et la convergence des taux de féminisation des effectifs, des cadres, des CODIR et des Dirigeants de l'entreprise.
- Les renforcer en se dotant d'un objectif unique de progrès sur la période de l'accord, inscrit dans l'ambition mixité du Groupe.

Article 1.2 Les principaux leviers identifiés pour faire progresser cette mixité sur la période

1.2.1 Un engagement poursuivi et renouvelé pour attirer davantage de femmes sur nos métiers industriels et techniques

La persistance des stéréotypes sexués dans les parcours et les orientations scolaires amène à encourager toutes les actions permettant de favoriser les vocations des femmes sur les métiers techniques les moins féminisés, et des hommes dans certains métiers des domaines support ou commercial.

Ces actions de communication à destination des écoles sont menées dès la classe de troisième (notamment avec l'accueil de stagiaires découverte des métiers) et en amont des cursus BAC pro et BTS, afin d'encourager les vocations et la mixité des futures candidatures.

A ce titre EDF met en place :

- Un partenariat avec l'association « Elles Bougent » qui permet la mobilisation de marraines auprès des établissements d'enseignement.
- Des actions de communication présentant nos métiers techniques valorisant l'intervention de femmes, afin de démontrer que les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier technique sont sans rapport avec le sexe du salarié. Dans ce cadre, managers et communicants veillent au respect de l'équilibre femmes/hommes sur tous les vecteurs de communication, les visuels des campagnes « marque employeur » et les témoignages présentés sur le site edf.fr.
- Des réseaux (ex : Women in Nuclear -WIN) et des partenariats permettant de valoriser vers le public externe, les parcours exemplaires de femmes ayant fait carrière sur des métiers majoritairement occupés par des hommes (témoignages, partenariat avec l'éducation nationale et actions territoriales des Ingénieurs Pour l'Ecole (IPE), « Prix Fem'Energia », etc.)

Pour soutenir et renforcer cette action, les signataires proposent notamment de :

- Développer, avec l'appui sur les Directions Métiers directement concernées, le nombre de marraines « Elles Bougent » issues des métiers techniques (non-cadres et cadres) pour diversifier davantage nos rôles modèles et inspirants.

- Prendre en compte l'engagement des marraines dans leurs charges de travail, leurs objectifs et évaluations annuels¹ et dans l'appréciation du développement de leur employabilité.
- Faciliter leur professionnalisation et soutenir leur montée en compétence pour des interventions autonomes en milieu scolaire².
- Doter les marraines³ « Elles Bougent » d'un guide Groupe pour les accompagner dans la réussite de leur mission, et d'une lettre de mission officielle co-signée par la DRH Groupe, le management et la salariée.
- Renforcer le nombre de stagiaires (classe de 3^{ième}) accueillies au sein de l'entreprise, en veillant à proposer des parcours non genrés pour découvrir la diversité, l'expertise et l'attrait de nos métiers et carrières, notamment dans des familles professionnelles techniques (métiers de la production, de l'ingénierie, de la data et du numérique etc.).
- Garantir la présence territoriale de l'entreprise et du Groupe dans les événements et forums visant à attirer davantage de profils féminins dans les métiers de l'industrie (ex : « l'usine extraordinaire », « forum de l'industrie », « l'industrie c'est féminin », « safari des métiers du numérique et de l'IT », « Vivatech », ...)
- Porter nos enjeux de mixité dans le cadre des projets développés avec l'Université des Métiers du Nucléaire.
- Développer le nombre de projets pédagogiques à dimension technique (ex : réalisations de maquettes, expériences scientifiques et techniques, ...) proposés à des classes de collèves pour sensibiliser des élèves à nos métiers.
- Poursuivre et renouveler les actions mises en œuvre par la Marque Employeur sur les réseaux sociaux (ex : influenceuse sur YouTube) pour inciter les jeunes filles à s'intéresser aux enjeux de la production, la distribution et la commercialisation d'une électricité décarbonée.
- Promouvoir des représentations métiers non genrées au sein des établissements scolaires dans le cadre des partenariats avec le ministère de l'Education Nationale (cf. réseau des Ingénieurs Pour l'Ecole (IPE)) et la fondation « C génial ! ».

1.2.2 L'alternance, levier pour la mixité des métiers techniques

EDF SA porte la conviction que l'alternance est non seulement une modalité de formation, d'intégration et de promotion sociale efficace, mais aussi un vecteur de mixité pour les métiers.

A ce titre, l'entreprise s'engage à :

¹ Dans le pavé dédié aux missions complémentaires de l'EAP dans MyHR

² Offre de formation ciblée – ex : prise de parole en public- et webinaires dédiés – ex : comprendre les stéréotypes de genre et les freins à la mixité des métiers ainsi que l'offre d'acculturation de « EDF c'est moi »

³ Elles sont 700 marraines à date.

- Sensibiliser les tuteurs et les managers d'alternantes aux enjeux de l'égalité professionnelle F/H (avec l'intégration d'un e-learning « sexisme, pas notre genre » dans le parcours de formation des tuteurs et des alternants).
- Faire une proposition d'embauche aux alternantes, doctorantes et stagiaires⁴ de fin d'études, diplômées du domaine technique, sauf décision contraire motivée du management, dans le cadre de la campagne de recrutement des métiers du domaine technique (Production, IT, Recherche) qui recrutent, dans la limite du nombre d'embauches et d'emplois disponibles, et pour la durée de l'accord.
- Sensibiliser ces populations d'alternant-e-s et de stagiaires sur l'engagement d'EDF dans la prévention et la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles au travail, notamment dans le cadre d'un partenariat avec l'association étudiante *#balancetonstage*⁵.

1.2.3 Agir pour la mixité des recrutements et des mobilités et intégrer davantage de femmes dans nos métiers techniques

La mixité dans les équipes est facteur d'innovation et de performance pour l'entreprise : elle doit être développée dans tous les métiers, en s'attachant à attirer davantage de femmes dans les métiers techniques mais aussi plus d'hommes dans les métiers tertiaires.

Pour faire progresser la mixité globale d'EDF, l'entreprise se fixe comme objectif de maintenir durablement un taux de recrutement femme / homme supérieur à la répartition existante, pour ses filières métiers, à la sortie du système éducatif et adapte les objectifs de recrutements par direction métier en ce sens.

Pour soutenir cette ambition, chaque direction et chaque établissement mettront en œuvre les moyens appropriés en agissant à la fois sur :

- Les pratiques de recrutements (internes ou externes) en favorisant la mixité des jurys et leur formation régulière à la non-discrimination, aux biais décisionnels induits par nos stéréotypes, et aux problématiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- La communication de recrutement, avec une rédaction des offres d'emploi internes et externes non sexuée, intégrant des contenus sans connotation masculine ou féminine, des libellés ouverts (par ex. directeur / directrice) ou mention H/F systématique. Les compétences recherchées tiendront également compte des conclusions de l'étude « F/H : mots d'emploi » récemment publiée par des chercheurs de la DARES.
- La rédaction des écrits d'entreprise (fiches métiers, procédures internes...), avec une description objective, non sexuée, des emplois.
- La diversification des sources de recrutement (ex : diplômes universitaires).

⁴ Il s'agit des stagiaires qui ont effectué un stage de longue durée (supérieur ou égale à 5 mois) et diplômées d'un domaine technique dans lequel l'entreprise recrute.

⁵ *Balance ton stage* est une initiative étudiante qui vise à sensibiliser et former les étudiants contre le sexisme en entreprise. L'association a notamment publié en 2020, le « Petit manuel du sexisme en entreprise et comment le combattre ».

En outre, les cabinets de recrutement prestataires de l'entreprise sont mobilisés pour contribuer à l'atteinte des objectifs de mixité des recrutements (expérimentation de nouvelles approches pour sourcer davantage de femmes). Un point sur les actions mises en œuvre sur ce sujet, est proposé annuellement en comité national de suivi du présent accord.

Au niveau local, les établissements qui recrutent dans le collège exécution s'assurent de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité professionnelle et contribuent au renforcement de la mixité dans les métiers.

Sur tous les collèges, les Directions et établissements qui recrutent :

- Consentent à se donner le temps nécessaire pour s'assurer d'avoir des candidatures mixtes, et d'avoir ainsi le choix de recruter des femmes sur les métiers qui en sont le plus dépourvus (ou des hommes sur les métiers très féminisés).
- Pilotent et garantissent l'atteinte de l'objectif de mixité fixé dans leurs notifications de recrutements annuels par la DRH Groupe.

Les diagnostics Egalité Professionnelle F/H de l'entreprise et de ses établissements rendent compte annuellement de l'évolution de cette mixité des métiers, et de la proportion de familles professionnelles dans laquelle elle progresse.

Des objectifs de résultats en matière de féminisation de recrutements sont fixés au niveau des Directions Métiers, en veillant à distinguer les recrutements cadres des recrutements non-cadres.

Pour s'assurer de faire progresser la mixité, l'entreprise cible notamment les familles professionnelles dans lesquels une population (femme ou homme) est très significativement sous représentée (représentation strictement inférieure à un seuil de 15%).

Pour ce faire :

- Sur la durée de l'accord, les parties signataires du présent accord conviennent qu'une préférence de recrutement (mobilité interne ou recrutement externe) est donnée au sexe sous-représenté, à égalité de qualification, d'expérience, d'aptitudes professionnelles et sous réserve d'une appréciation positive de tous les critères retenus pour l'évaluation de tous les candidats.
- L'ensemble des dispositifs aujourd'hui mis en lumière dans l'espace VEOL « mon parcours pro » soutient l'organisation des parcours et mobilités professionnelles notamment vers les familles professionnelles techniques non mixtes.
- L'information sur les cursus de reconversions vers des métiers techniques en tension (ex : *data scientist*, chaudronnerie ou robinetterie) est plus largement diffusée par les conseillers parcours professionnels, qui accompagnent des femmes et des hommes de l'entreprise qui occupent des emplois en forte transformation ou décroissance.
- Un accompagnement spécifique des salariées nouvellement intégrées dans une famille professionnelle où les femmes sont sous-représentées est proposé au sein des unités (par exemple : sensibilisation de l'équipe, identification et désignation de salariés référents ou compagnons sur un site, sensibilisation aux agissements sexistes, etc.). Les comités de suivi de l'accord constituent des lieux appropriés de partage des meilleures pratiques sur ces sujets.

1.2.4 Fidéliser les salariées, notamment dans des filières non mixtes

Des études ont montré que, dans certains métiers techniques, ce sont près d'une femme sur cinq qui sortent de leur filière métier d'origine au cours de leur première décennie professionnelle. Le plus souvent, ces choix s'opèrent et s'articulent autour des contraintes ou exigences des activités (ex : travaux postés, horaires décalés, astreintes, itinérance, déplacements fréquents) à conjuguer, le plus souvent, avec d'autres contraintes familiales ou personnelles dont les statistiques démontrent qu'elles pèsent encore davantage sur elles (arrivée d'un enfant en bas-âge, aidante familiale, etc.)

Si l'entreprise ne peut pas empêcher totalement ce phénomène, elle peut s'attacher à le limiter en veillant tout particulièrement à :

- Accompagner les mobilités professionnelles lors des transitions de vie⁶ et pour les salariées qui le souhaitent, sans compromettre un retour et/ou évolution professionnelle dans le métier d'origine.
- Utiliser toutes les souplesses organisationnelles possibles (dans les limites d'exercice des activités et des métiers) pour favoriser cette conciliation des temps de vie.
- Proposer systématiquement l'appui du Service Social du travail pour identifier, accompagner et soutenir des dispositifs de soutien familial⁷ adaptés aux possibilités des territoires concernés, et aux contraintes exprimées par les salariés.

Article 1.3 Garantir l'égalité femmes / hommes dans les parcours professionnels

Parvenir à l'égalité professionnelle F/H dans l'entreprise nécessite de briser tous les plafonds de verre qui restent parfois visibles dans la représentation des femmes à certains niveaux de nos organisations.

L'ambition mixité du Groupe et d'EDF SA vise donc à ce que la mixité de l'entreprise soit homogène à tous les niveaux : effectifs, cadres, instances dirigeantes.

Pour ce faire, le management est vigilant pour garantir, dans la durée, un égal accès au collège cadre pour les femmes et les hommes de l'entreprise, au sein de chacune des Directions Métiers. Cette progression de la mixité dans l'encadrement permet en effet :

- De soutenir durablement les progrès enregistrés par l'entreprise dans la féminisation de sa ligne managériale.
- D'accélérer et de renforcer en cible la féminisation de ses instances dirigeantes (ex : la part des femmes dans les CODIR a progressé de +50% en 10 ans).

⁶ Par exemple une salariée qui est aidante familiale et ne peut plus travailler en horaires décalés, doit intégrer pendant un laps de temps une équipe de jour. Lorsque son organisation personnelle le permet, on pourra rechercher à faciliter un retour vers son métier initial.

⁷ Ex : aide à la recherche d'une solution de garde (réseau PMI, aides à domiciles) ; voire, en cas de mobilité particulière et à l'appréciation des unités, la possibilité de réservation de places en crèches dans les conditions prévues au marché cadre.

Pour soutenir durablement la féminisation de sa ligne managériale et de ses instances dirigeantes, EDF :

- Identifie en tant que bonne pratique, le fait de dédier, une fois par an par exemple, un comité carrière (ou son équivalent) à l'examen spécifique des populations féminines au sein des Directions.
- Rappelle que la prise de congés de parentalité (ex : maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant, congé parental) ne doit pas avoir d'impact sur la détection, le suivi et l'accompagnement des talents détectés et qualifiés « à potentiel » par l'entreprise.

1.3.1 L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux promotions

Dans l'entreprise, la question des promotions recouvre les sujets relatifs aux changements de collèges, de plages d'emplois et de Groupes Fonctionnels (GF).

S'agissant des changements de collèges, des mesures incitatives de préparation et d'accompagnement sont proposées :

- Entretien avec la hiérarchie,
- Bilan de compétences,
- Formation promotionnelle,
- Validation des acquis de l'expérience pour confirmer les compétences déjà exercées dans l'activité afin de préparer une évolution professionnelle,
- Tutorat/mentorat,
- Participation au réseau Energies de Femmes.

Pour ce qui concerne les changements de plages d'emplois, les signataires du présent accord souhaitent que le comité national de suivi puisse réaliser des études ciblées – qualitatives et/ou quantitatives – sur des parcours professionnels (ex : les parcours de familles professionnelles tertiaires au sein des différentes directions métiers). Ces études viseront à enrichir des éléments de diagnostic et proposer des recommandations à destination des directions.

S'agissant des taux de promotions en GF, l'entreprise s'assure que ces reclassements annuels demeurent comparables à +/-1% près à la proportion des femmes et des hommes dans l'entreprise. Elle en rend d'ailleurs compte annuellement dans son bilan des mesures salariales et dans son calcul de l'Index de l'égalité.

L'entreprise accorde une vigilance toute particulière à ce que les salariés à temps partiel ne se voient pas pénalisés dans leurs parcours professionnels et leurs évolutions salariales. Les diagnostics annuels relatifs à l'égalité professionnelle F/H des établissements et d'EDF SA intègrent des indicateurs qui rendent compte de cette égalité de traitement.

Ces données annuelles de situations comparées F/H intègrent également des rapports qui rendent compte, à ancienneté aux IEG et niveaux de qualifications initiales comparables (> bac, niveau bac, bac +2 et bac+5) des parcours professionnels comparés des femmes et des hommes présents dans l'entreprise. Ces analyses sont d'autant plus efficaces à

environnements métiers comparables voire identiques, et donc conduites à des mailles établissements ou Directions.

1.3.2 L'égalité dans l'accès à la formation professionnelle et promotionnelle

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Chaque salarié, quel que soit son sexe, doit avoir l'opportunité de progresser tout au long de sa carrière.

Ce principe se décline en objectifs spécifiques dans le plan d'actions du présent accord avec, d'une part, la conservation de la proportion sexuée des effectifs dans les actions de formation réalisées, d'autre part, la baisse de la proportion des femmes sans formation depuis 3 ans.

Pour atteindre ces objectifs, l'entreprise garantit l'absence de discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation. Par ailleurs, plusieurs dispositions sont identifiées pour favoriser l'accès, notamment des femmes, aux formations professionnelles :

- Localiser ou régionaliser des actions de formation.
- Organiser des formations plus courtes ou modulaires.
- Développer des pédagogies innovantes et hybrides : classes virtuelles, communautés de pratiques, modules *e-learning*, *serious games*, vidéos, etc.
- Améliorer les délais de prévenance pour la participation à une formation.

Par ailleurs, la conception des formations prend en compte un meilleur encadrement des horaires permettant ainsi d'améliorer la participation de tous les salariés.

Une attention est portée, de ce point de vue, aux possibilités d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel. Lorsqu'il n'existe pas d'alternative possible et que les sessions de formations se déroulent sur des horaires et/ou jours non travaillés habituellement, le management veille à ce que les dépassements induits soient compensés en temps (repos compensateurs).

Enfin, la prise en charge par l'établissement de frais supplémentaires de garde occasionnés par le départ en formation ou en immersion du salarié est possible dans les cas suivants :

- Lors des formations promotionnelles ou des formations longues (> ou = 3 jours), quelle que soit la composition familiale.
- Lors des dispositifs de professionnalisation (y compris les simples immersions) visant à accompagner une reconversion professionnelle, quelle que soit la composition familiale.
- Pour les salariés en situation de parent isolé (famille monoparentale) quels que soient la durée et le type de formation (ex : dès le premier jour de formation, avec une simple modification des horaires habituels de travail).
- Pour tous les salariés confrontés à des situations familiales particulières après avis favorable du management, quels que soient la durée et le type de formation (ex :

horaires désynchronisés des conjoints, déplacement et/ou éloignement professionnel du conjoint, parents d'enfants handicapés sans conditions d'âge et à leur domicile, ascendants à charge et à leur domicile, ...)

Pour ce faire, l'entreprise propose notamment de capitaliser et de pérenniser les dispositifs mis en place pour faire face à la crise sanitaire récente, qui s'appuient notamment sur des remboursements (via GTA) de Chèques Emploi Service Universels (CESU) souscrits par les salariés pour faire face à ces obligations de garde d'enfants et de soutien familial.

Ce dispositif est complémentaire au dispositif de CESU prévu par l'accord Droits Familiaux de la Branche Professionnelle des IEG.

Chapitre 2 : Agir pour l'évolution durable des mentalités

L'ambition :

La prise de conscience des représentations et des stéréotypes relatifs aux rôles attribués aux femmes et aux hommes sont des préalables nécessaires à une évolution durable des mentalités. En effet les enquêtes régulièrement menées dans l'Entreprise – qualitatives et quantitatives – démontrent la survivance de certains stéréotypes et préjugés attachés aux femmes malgré les actions déjà mises en place et d'une forme persistante de sexisme ordinaire au travail pas toujours perçu à sa juste mesure par les hommes.

Une offre de formation renforcée, un cadre d'action, des outils de sensibilisation adaptés et l'exemplarité du management sont nécessaires pour prévenir toute forme de discrimination liée au sexe et les agissements sexistes dans l'entreprise.

Principaux objectifs associés :

Co-construction, expérimentation et déploiement d'un outil d'autodiagnostic disponible pour les Directions Métiers de l'entreprise.

100% des managers de l'entreprise sont formés aux enjeux de l'égalité professionnelle F/H (par l'une ou l'autre des ressources d'ores et déjà disponibles) au terme de l'accord. Un pilotage renforcé par direction pour atteindre cet objectif est mis en place.

Article 2.1. EDF s'appuie sur une offre de sensibilisation et de formation riche et variée

Les accords conclus à EDF SA depuis 2004 et les plans d'actions successifs pour l'égalité professionnelle ont d'ores et déjà permis de sensibiliser et d'impliquer un grand nombre d'acteurs, management, salariés, filière RH et/ou représentants du personnel, pour une évolution durable des mentalités et des comportements.

Toutefois les évolutions démographiques actuelles de l'entreprise (impacts des départs en inactivité et recrutements) impliquent de soutenir l'effort de formation et de sensibilisation, notamment pour les salariés récemment recrutés.

Parmi les offres dorénavant disponibles pour toutes et tous, figurent notamment :

- Un serious game « vivre ensemble la diversité », composé de 7 modules (4 pour les salariés et 3 de plus pour des managers) qui permet de comprendre, de se tester et de progresser sur sa compréhension des stéréotypes et des biais décisionnels qu'ils sont susceptibles d'introduire dans nos interactions professionnelles au quotidien.
- Des *e-learning*s dédiés aux principales thématiques et enjeux de l'égalité professionnelle F/H (cadre légal, mixité, équilibre des temps, sexisme, harcèlement sexuel, violences conjugales) et disponibles en libre-service sur e-campus.
- Des ressources utiles pour interagir en réunions d'équipes sur nos enjeux de prévention et de lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles (kits sexistes, vidéos de sensibilisation, web application Meandyoutoo, ...)
- Une communauté Ega Pro sur VEOL, dorénavant ouverte à toutes et tous, qui donne à voir l'ensemble des ressources disponibles sur ces enjeux d'égalité F/H, et parfois même sur d'autres thématiques d'inclusion dans l'entreprise.

Parallèlement à cette offre disponible pour tous, EDF SA se dote d'un cursus de formation spécifique pour la filière RH (correspondants Egalité professionnelle locaux) et les représentants du personnel qui se présente sous la forme d'un parcours hybride entre des classes virtuelles thématiques et la réalisation des e-learning précités.

Article 2.2. De nouvelles actions à développer et déployer sur la période de l'accord

Conformément à l'objectif de l'accord précédent, l'entreprise a développé une offre de formation et de sensibilisation qui complète cet existant à destination des managers. Cette offre permet de garantir que tous les managers sont sensibilisés à ces enjeux d'égalité des chances, d'inclusion et de diversité :

- Grâce à cette offre de formation diversifiée et régulièrement renouvelée, tous les managers sont sensibilisés à ces enjeux d'égalité des chances, d'inclusion et de diversité.
- Certains modules clés, tels que la prévention du harcèlement sexuel, par exemple, intègrent les fondamentaux du manager sur e-Campus Manager.
- Une offre de webinaires thématiques (stéréotypes de genre, mixité, plafond et plancher de verre, égalité salariale, sexisme et harcèlement, ...) est mise à leur disposition.

- Une offre de sensibilisation qui pourra être proposée en présentiel ou en distanciel, avec un catalogue de l'offre enrichi et ouvert aux différentes thématiques de la mixité et de l'égalité.

Par ailleurs, l'entreprise garantit que tout salarié en charge de missions de recrutement (interne/externe) reçoit, sur la durée de l'accord une formation à la non-discrimination à l'embauche (avec un recyclage a minima tous les cinq ans).

La démarche d'autodiagnostic développée ci-après (article 2.3) permettra notamment d'évaluer, sur la durée de l'accord, si l'ensemble de la ligne managériale (ainsi que les acteurs du recrutement) auront été sensibilisés et formés sur ces enjeux.

En parallèle, les parties signataires du présent accord proposent de concevoir puis déployer un dispositif spécifique de sensibilisation sur la durée de l'accord et destiné à l'ensemble des salariés (ex : dispositif inspiré de la démarche collective « Parlons Energies »).

Sans attendre le déploiement de ce projet, il est également convenu de renforcer la communication grand public sur ce sujet en garantissant, notamment via VEOL, une nouvelle publication a minima tous les trimestres.

La DRH groupe propose par ailleurs régulièrement des livrables (supports, campagnes, offres de services) pour renforcer la communication sur les différents sites et métiers de l'entreprise.

Article 2.3. Construire, ensemble, un outil d'autoévaluation sur l'égalité F/H à destination de toutes les unités d'EDF SA

Conscients que l'enjeu d'un accord se situe autant dans son déploiement opérationnel que dans les dispositions qu'il prévoit, la réflexion suite aux trois GT paritaires organisés fin 2024 début 2025, sera reconduite dans le cadre de cet accord et de l'accord qui lui succèdera pour construire un outil de type autodiagnostic à destination des unités d'EDF SA.

Plusieurs objectifs sont visés :

- Faciliter l'appropriation de la politique Egalité Professionnelle F/H par les filières RH et managériales des unités d'EDF SA.
- Challenger l'ensemble des dispositions mises en œuvre au sein des unités, tout en s'adaptant à leurs spécificités métiers ou organisationnelles.
- Aider à la priorisation des actions reprises dans les stratégies d'actions annuelles présentées dans le cadre du volet Egalité Professionnelle de leur politique sociale.
- Associer, sous une forme qui reste à définir, les expressions et perceptions des salariés volontaires à cette évaluation des progrès et/ou des chantiers restant à finaliser en matière d'égalité F/H dans leur unité.

Si les signataires le jugent pertinent, une phase expérimentale de cet outil pourra être conduite sur quelques unités représentatives de la diversité des organisations et métiers à EDF SA.

Article 2.4. Intégrer l'égalité professionnelle dans toutes les dimensions de l'entreprise

L'ambition d'EDF de dépasser les stéréotypes de genre, de prévenir les agissements sexistes et toute forme de discrimination, nécessite une meilleure intégration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans toutes les dimensions de l'entreprise. A cet effet :

- Les signataires du présent accord rappellent que la dimension égalité professionnelle doit être prise en compte à l'occasion de toutes les négociations en cours et à venir.
- Les communications internes ou externes de l'entreprise font l'objet d'une attention soutenue (choix des textes ou de l'iconographie) afin que n'y soient pas véhiculés des stéréotypes, susceptibles de porter atteinte à la notion d'égalité professionnelle.
- Les dispositions relatives aux agissements sexistes doivent être intégrées aux règlements intérieurs.

En outre, et sur la période de ce nouvel accord, il est proposé de lancer une réflexion pour un langage plus inclusif dans les communications internes et externes du Groupe. Un groupe de travail réunissant les responsables de ces communications et contenus éditoriaux et les équipes Diversité & Inclusion de la DRH Groupe sera mis en place dès la première année de l'accord.

Article 2.5. Une ligne managériale exemplaire et transparente en matière de non-discrimination

La ligne managériale a la charge de créer les conditions de l'organisation du travail qui garantisse l'absence de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Elle est exemplaire en la matière, par son comportement et ses décisions.

Elle garantit également que tout salarié qui, en raison de son sexe, se sentirait discriminé en matière de mobilité, de promotion, de rémunération ou d'accès à la formation, puisse saisir l'entreprise, par l'un ou l'autre des canaux détaillés ci-dessous, sans crainte de représailles.

Le salarié peut faire appel à des personnes ressources au sein de l'entreprise (management, RH, référents éthiques, référents CSE et employeur sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, médecine du travail, assistants sociaux, représentants syndicaux)

Il peut aussi saisir le dispositif d'alerte Groupe⁸, qui propose une plateforme qui, conformément à la loi dite Sapin II⁹, permet aux salariés et à des personnes externes à l'entreprise d'effectuer un signalement dans le plus strict anonymat et avec une garantie de protection par la loi. Un signalement par un témoin, émanant de cette plateforme, entraîne automatiquement leur protection particulière au titre de la protection des lanceurs d'alerte.

Le salarié peut également prendre contact, en toute confidentialité, avec le numéro vert vie au travail (0800 30 40 40), ouvert 7/7 jours et 24/24H, qui propose une écoute et une prise

⁸ [Plateforme d'alerte Groupe BKMS](#)

⁹ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015

en charge par une équipe de psychologues, également formés en matière de discrimination et de harcèlement.

Article 2.6. Soutenir les salariés qui s'engagent

L'entreprise soutient les initiatives et réseaux qui permettent de sensibiliser à la thématique de l'égalité professionnelle et encourage les salariés à y participer. Ainsi, la participation aux rencontres organisées sur les horaires de travail par ces réseaux est-elle considérée comme du temps de travail effectif¹⁰.

Ces dispositions concernent notamment les membres du réseau Energies de femmes, les marraines de l'association « Elles Bougent » et les salariés impliqués dans des expérimentations et événements permettant aux femmes et aux hommes de l'entreprise de mieux appréhender les bénéfices de l'égalité professionnelle.

Ces engagements des salariés sont pris en compte dans leurs charges de travail et dans leurs objectifs annuels, en tenant compte des degrés de mobilisation qu'ils induisent (ex : ambassadrice Energies de Femmes), et font partie intégrante de leur évaluation annuelle et globale. Ces dispositions peuvent également s'appliquer sur des formules de type compagnonnage lorsqu'elles sont mises en place par les unités pour faciliter l'intégration de femmes dans des métiers très peu féminisés par exemple (pavé missions complémentaires – EAP dans MyHR).

Article 2.7. L'appui des représentants du personnel et des organisations syndicales

Organisations syndicales

Les organisations syndicales agissent pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Ils recherchent, par exemple et au même titre que la Direction, la mixité de leurs délégations dans les groupes de travail paritaires ainsi que dans les instances et organismes de représentation du personnel.

Instances Représentatives du Personnel (IRP)

La Commission de politique sociale

Les Commissions de Politique Sociale (CPS) au sein de la filière Comité Social et Economique (CSE) intègrent pleinement les enjeux d'égalité F/H au sein des politiques sociales qui sont présentées et débattues dans les établissements CSE.

Elles sont le lieu approprié (établissement/entreprise) pour proposer des focus thématiques tels que :

- Les ambitions mixité de l'établissement (mixité des métiers, recrutements, mobilités, plafond de verre),

¹⁰ Note d'information du 18 janvier 2016 DRH-I 16-001. Les frais de déplacements induits sont pris en charge par l'entreprise.

- Les ressources et actions dans la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles,
- L'engagement de l'entreprise pour le soutien et le maintien dans l'emploi des salariés victimes de violences conjugales et intra familiales,
- Les leviers préventifs et correctifs de l'égalité salariale F/H (bilan sexué des mesures salariales annuelles, prévention des impacts salariaux des congés de parentalité, correction des situations individuelles au titre d'une présomption de discrimination liée au sexe, ...)
- Focus thématiques sur des leviers de la conciliation des temps de vie (ex : prise du nouveau congé de paternité et d'accueil de l'enfant, droit à la déconnexion, télétravail et autres souplesses dans l'organisation du travail telles qu'abordées dans le cadre de la négociation TAMA).

Au-delà du dossier de consultation de politique sociale, le fait de consacrer, a minima une fois par an, une séquence dédiée à l'une des thématiques de l'égalité professionnelle F/H est considéré comme une bonne pratique.

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) prennent en compte les diverses dimensions de l'égalité professionnelle F/H dans leurs travaux (cf. Article 5.2).

Appui du département Diversité & Inclusion de la DRH Groupe

Sur invitation de ces instances, la DRH groupe peut- dans la limite de ses disponibilités et ressources- venir en appui de la filière RH locale pour participer à ces focus thématiques.

Par ailleurs, la DRH Groupe propose :

- Aux Référents Egalité Professionnelle F/H des différentes organisations syndicales une réunion trimestrielle pour partager sur les actualités de l'Egalité Professionnelle F/H, sur les démarches engagées, sur les outils à déployer, sur les communications à venir.
- Aux Référents Agissements sexistes et Harcèlement Sexuel désignés en CSE, une réunion trimestrielle d'animation, de partage et de retour d'expérience et/ou de professionnalisation continue. Ces réunions pourront être l'objet de rencontres et de partages avec d'autres entreprises et organisations également.

L'ensemble de ces réunions sont à l'initiative de la Direction et ne s'imputent pas sur les contingents d'heures des élu-e-s et de leurs organisations (code 046).

Enfin, la DRH Groupe a développé, avec la crise sanitaire, un programme de webinaires Diversité destiné à son réseau de correspondants Diversité au sein des Directions, Unités et filiales (et certains mêmes à tous les salariés qui le souhaitent). Certains de ces programmes pourront également s'ouvrir aux représentants du personnel qui le souhaitent, notamment s'ils sont relatifs aux thématiques de l'égalité F/H ou des violences faites aux femmes par exemple.

Chapitre 3 : Supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

L'ambition :

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. De ce point de vue, l'engagement de l'entreprise est sans équivoque et les signataires de cet accord partagent cette ambition de supprimer tous les écarts de rémunérations F/H injustifiés, toutes choses égales par ailleurs.

Pour ce faire, ils préconisent 3 leviers clés sur la durée de l'accord :

Capitaliser sur les travaux conduits dans le cadre du partenariat avec les chercheurs universitaires, l'INED et le CNRS pour doter les Directions Métiers de moyens d'identifier des sources d'écarts dans la structure même de leurs rémunérations et leur donner les moyens d'agir pour les supprimer le cas échéant.

Poursuivre le déploiement des outils d'aide à la décision pour les managers et les RH afin de prévenir tout nouvel écart de rémunération futur entre les femmes et les hommes.

Poursuivre la professionnalisation de tous les acteurs dans les analyses de situations individuelles susceptibles d'avoir été injustement pénalisées au titre de leur sexe au cours de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou du Groupe.

Principaux objectifs associés :

Respect des proportions F/H dans les augmentations et promotions annuelles à +/-1% près (EDF SA, Directions Métiers)

100% des Directions sont formées sur les corrections des écarts injustifiés au titre de l'égalité professionnelle F/H d'ici au terme de l'accord.

Article 3.1 Poursuivre le travail d'analyse et de suppression de toutes les sources potentielles d'écarts de rémunérations F/H

Pour parvenir à un diagnostic neutre et partagé sur les questions de rémunérations, l'entreprise a engagé depuis 2014 un partenariat avec le laboratoire universitaire EconomiX qui réunit, notamment, des chercheurs associés à l'INED et au CNRS.

Les travaux conduits ont notamment permis d'identifier qu'entre 2008 et 2020 :

- L'écart brut moyen sur la rémunération principale entre les femmes et les hommes a été divisé par 6¹¹,

¹¹ Cet écart brut ne représentait que 2,8% à fin 2020, réduit à 0,7% « toutes choses égales par ailleurs ».

- L'écart brut moyen sur la rémunération globale entre les femmes et les hommes s'est également réduit de presque 30% sur la période¹².

Ces travaux ont également confirmé l'impact significatif d'une distribution inégale des femmes et des hommes dans les différents métiers de l'entreprise, et notamment la faible proportion de femmes dans les métiers ouvrant droit aux primes de rémunération complémentaire (ex : astreintes, primes de quarts, etc.)

Sur la durée de l'accord, les signataires conviennent de poursuivre ces travaux en s'attachant notamment à :

- Approfondir l'impact comparé de ces primes et l'égalité d'accès à ces dernières à environnements métiers comparables (travaux à conduire au sein des Directions Métiers concernées).
- Identifier et isoler les impacts de certaines catégories de primes complémentaires susceptibles de relever d'effets de structure (ex : mobilité, médailles) pour affiner davantage le « toutes choses égales par ailleurs¹³ ».
- Conduire des études complémentaires sur des événements susceptibles d'avoir un impact comparé F/H sur les parcours professionnels (ex : impact comparé des diplômes, impact du temps partiel, ...)

L'ensemble des analyses produites par le laboratoire EconomiX est versé annuellement au domaine relatif à l'égalité professionnelle de la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE), en complément du diagnostic annuel de la situation comparée des femmes et des hommes¹⁴.

Ces travaux sont également présentés au comité national de suivi du présent accord (et dans les comités de suivi des Directions qui le souhaitent) et permettront de nourrir les stratégies d'actions annuelles des Directions Métiers.

Ces mêmes stratégies d'actions intègrent également des travaux pour favoriser un égal accès des femmes et des hommes d'une même famille professionnelle aux rémunérations complémentaires, notamment les astreintes ou les heures supplémentaires.

Article 3.2 Une politique salariale garante du principe de non-discrimination femmes-hommes

Conformément aux dispositions légales, l'entreprise met en place des mesures visant à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les décisions salariales.

Les signataires du présent accord, proposent de confirmer et de renforcer les dispositifs existants avec :

¹² A fin 2020, l'écart de rémunération globale « toutes choses égales par ailleurs » demeurait légèrement supérieur à 5%.

¹³ Source rapport annuel sur les écarts de rémunérations F/H à EDF SA (Laboratoire EconomiX- INED)

¹⁴ Article L 2323-36 du code du travail.

3.2.1 Un engagement de proportionnalité des augmentations individuelles au choix (AIC)

Chaque année, les attributions des augmentations individuelles (NR) au choix de l'année N, tout comme les décisions de promotions (GF) doivent refléter la proportion de chaque sexe dans l'effectif de référence au 31 décembre de l'année N-1, avec un intervalle de plus ou moins 1 point. Cet objectif national est décliné et porté dans les Directions Métiers¹⁵.

Au niveau d'EDF SA, l'ambition demeure :

- De s'attacher à réduire cet intervalle sur la durée de l'accord,
- De veiller à ce que cet écart résiduel ne favorise pas systématiquement le même sexe d'une année sur l'autre.

Les volets Egalité Professionnelle F/H des dossiers de politique sociale de l'entreprise doivent permettre de rendre compte régulièrement de l'atteinte de ces objectifs, au niveau local comme national.

Ces analyses pourront intégrer également d'autres aspects tels que :

- L'égalité d'accès aux augmentations et promotions quel que soit son temps de travail,
- Une vision qualitative des amplitudes comparées F/H des augmentations salariales consenties dans l'année.

EDF SA prend également appui sur les travaux conduits au sein de la Branche des Industries Electriques et gazières (IEG) en matière d'égalité salariale, et notamment sur d'autres études prévues dans le cadre de l'accord de Branche et susceptibles d'inspirer les stratégies d'actions de l'entreprise.

3.2.2 Des dispositifs renforcés pour prévenir tout impact des congés de parentalité sur les évolutions salariales des salariés concernés

L'entreprise encourage la prise de l'intégralité (et au-delà des seules périodes imposées par la loi) des congés de parentalité (maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant) auxquels les salariés ouvrent droit, et garantit le maintien du salaire à 100% sur ces périodes.

EDF SA est, par ailleurs, particulièrement vigilante à ce que les salariés qui prennent ces congés ne soient pas pénalisés sur le plan de leurs parcours professionnels ou de leurs évolutions salariales.

Pour ce faire, la filière RH s'assure notamment :

- Du maintien des rémunérations complémentaires (primes associées à la tenue d'un emploi) sur la période du congé de parentalité,
- Du maintien des rémunérations variables (primes de performances), avec un montant plancher pour l'année concernée qui ne peut être inférieur au taux perçu l'année

¹⁵ Il ne s'agit en aucun cas d'attribuer une augmentation ou une promotion en fonction du sexe, mais de s'assurer qu'au niveau global d'une Direction et de l'entreprise, l'ensemble des décisions prises ne favorisent pas un sexe en particulier.

précédente (corrigé si nécessaire des effets d'évolution globale de l'enveloppe) pour les salariés concernés,

- D'une garantie d'augmentation salariale équivalente à la moyenne des évolutions perçues dans l'entreprise sur la période¹⁶.

Garantie d'augmentation salariale aux salariés de retour de congé maternité ou adoption (ex : NR post parentalité)

S'agissant de cette garantie d'accès aux augmentations salariales individuelles, la DRH Groupe, avec l'appui du CSP RH, organise chaque année un examen exhaustif des situations salariales des salariés de retour d'un congé de maternité ou adoption pour l'ensemble d'EDF SA.

Cet examen se voit donc ainsi décorrélé, dans l'espace et dans le temps (CSP de juin et paie de juillet), des décisions managériales prises au titre des mérites, performances et investissements professionnels en début d'année notamment.

Il est positionné au mois de mai de l'année N+1 et prend en compte l'ensemble des maternités et adoptions de l'année N (le fait générateur étant la date de naissance ou d'adoption).

Illustration pour une salariée non statutaire

Pour une salariée non statutaire (et en l'absence de référence NR), on procèdera de la manière suivante :

- Avec une enveloppe dédiée aux augmentations annuelles, par exemple, de 1,2% et pour un congé maternité de 5 mois,
- L'employeur garantit un taux minimum d'augmentation (hors augmentation générale éventuelle) de $5/12 \times 1,2\% = 0,5\%$.

Illustration pour une salariée statutaire

Pour une salariée statutaire (avec une référence NR) et dans le même esprit, et compte tenu du fait que la moyenne des évolutions en NR (toutes sources confondues) dans l'entreprise est légèrement supérieure à 2 ans, l'employeur garantit :

- Pour toute salariée qui n'aurait pas évolué en niveau de rémunération (via prise de NR ou GF) ni l'année de la naissance ni l'année précédente,
- Le bénéfice d'un NR post parentalité sur contingent national à date d'effet 1^{er} janvier N+1.

EDF garantit ainsi que 100% des salariés concernés par ces congés de maternité et adoption ont bien bénéficié, a minima, de la moyenne des évolutions individuelles distribuées sur la période au sein de l'entreprise.

¹⁶ Des illustrations sont proposées pour ce dispositif préventif, pour les populations statutaires et non statutaires.

Autres garanties liées aux primes

Par ailleurs, des contrôles exhaustifs sont déployés dans les unités pour vérifier que les salariés en congé maternité ou d'adoption bénéficient effectivement du maintien de leurs rémunérations (primes variables liées à la performance, rémunérations complémentaires récurrentes liées à la fonction, notamment) dans le respect de la politique salariale de l'entreprise.

3.2.3 Un dispositif transparent et renforcé pour supprimer les écarts salariaux injustifiés entre les femmes et les hommes (ex : « NR Ega Pro »)

Afin de résorber les écarts injustifiés entre les femmes et les hommes, le dispositif de correction salariale¹⁷ a posteriori, existant depuis 2007 au sein d'EDF SA¹⁸ et qui a été largement rénové par l'accord précédent, est pérennisé par cet accord.

Localement, les unités s'appuient aujourd'hui sur une grille d'analyse des situations – sous la forme d'une fiche navette qui a été coconstruite avec des représentants du personnel, élus ou désignés – qui permet la saisine de la DRH groupe pour demander l'analyse de toute situation individuelle (F/H) au titre d'une présomption de discrimination liée au sexe survenue au cours du parcours professionnel des salariés au sein de l'entreprise.

3.2.4 Un dialogue social facilité et transparent autour des questions de rémunération

Les outils d'aide à la décision proposés au management et/ou à la filière RH pour faciliter les analyses collectives, les appréciations et traitements des situations individuelles, peuvent faire l'objet d'une présentation et d'une formation aux représentants du personnel, élus ou désignés, qui le souhaitent.

Les volets Egalité Professionnelle des dossiers de politiques sociale des établissements présentés en filière CSE intègrent un reporting sur ces principaux indicateurs et dispositifs de prévention et de correction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (ex : proportions F/H dans les NR distribués annuellement, idem sur les GF, nombre de saisines au titre de l'Egalité Professionnelle F/H au sein de l'établissement et nombre de situations corrigées au final, nombre de situations de maternité/adoption auditées annuellement et nombre de corrections post parentalité finalement mises en œuvre...).

¹⁷ Cf. annexe 3 du présent accord

¹⁸ Aujourd'hui connu sous l'appellation NR Ega Pro

Chapitre 4 : Respecter les équilibres des temps de vie

L'ambition :

Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est facteur d'engagement et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Il permet notamment de mieux concilier travail et parentalité, afin que cette dernière ne représente pas un frein en matière d'évolution professionnelle.

C'est pourquoi EDF promeut des modalités d'organisation du travail et des dispositifs qui permettent de concilier travail et vie personnelle sans conséquence négative sur l'activité professionnelle, et de lutter contre la culture du « présentisme ».

Article 4.1 Un cadre favorable à la conciliation des temps de vie

La recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle passe par une vigilance sur les rythmes et à l'organisation du travail, notamment pour réduire la culture du « présentisme » : en effet, la présence au travail, au-delà de ce qui est nécessaire, ne constitue pas un gage de performance.

Pour ce faire, plusieurs dispositifs sont actuellement déployés dans l'entreprise¹⁹. Il s'agit :

- Du télétravail, accessible aux salariés de tous les collèges dont l'activité est éligible avec cette modalité d'organisation du travail.
- Du projet d'équipe qui constitue le moyen de partager et d'intégrer concrètement au niveau de l'équipe de travail les conditions d'exercice de l'activité : rites et rythmes, santé-sécurité, organisation des réunions, interfaces avec d'autres équipes, utilisation des NTIC²⁰, variété des horaires de travail, optimisation des déplacements, travail à distance et télétravail, droit de se déconnecter, etc.
- De nouvelles souplesses dans les conditions de déblocage du CET, notamment pour les salariés en situation d'aidant familial.
- Pour les cadres ayant opté pour le forfait-jours, d'une plus grande autonomie dans l'organisation du travail et de l'accès au travail à distance occasionnel.

Le management s'attache à ce que les salariés qui travaillent à temps partiel choisi, soient inclus au maximum dans le fonctionnement collectif (réunions d'équipe, transmission d'information, etc.).

¹⁹ Dans le cadre des accords collectifs « Télétravail » (22 février 2016), « Accord catégoriel portant sur l'organisation du temps de travail des cadres » (22 février 2016), « Améliorer le fonctionnement et les conditions de travail des équipes au quotidien, pour plus de qualité de vie au travail et de performance des organisations » (08 juillet 2016).

²⁰ Nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Les signataires conviennent d'étudier, notamment sur les plans juridique et opérationnel, les problématiques d'articulation entre les formules de temps partiels choisis et les exigences relatives aux activités soumises à une obligation d'astreinte.

L'ensemble de ces dispositions doit être accessible indifféremment aux femmes et aux hommes. C'est pourquoi les signataires du présent accord conviennent que des éléments de suivi et de bilan sexués de ces différents dispositifs (notamment l'accès au télétravail) sont partagés régulièrement dans les comités de suivi de l'accord.

4.1.1 Un management exemplaire

Comme l'a recommandé le ministère en charge du Droit des Femmes dans la « charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », le management doit être le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe.

A ce titre, il doit :

- Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il souhaite inspirer à ses collaborateurs.
- Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
- Prendre en compte les particularités²¹ de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

A titre d'exemple, en cas de mobilité géographique, le management veillera à faciliter l'intégration du salarié muté en permettant à ce dernier de mettre en place une organisation personnelle qui lui permette de concilier ses différents temps de vie (ex : appui sur le service social du travail pour faciliter la mise en place rapide de nouveaux modes de gardes pour les enfants, par exemple.)

Article 4.2 Soutenir les salariés dans leur parentalité

EDF renouvellera sa signature de la Charte de la parentalité et propose des dispositions pour soutenir les salariés dans la parentalité. Ainsi, pour faciliter l'accès à leurs droits, les salariés ont accès à un « Guide de la parentalité à EDF » régulièrement mis à jour, disponible et téléchargeable sur VEOL.

Ce guide permet notamment une communication facilitée autour des dispositions liées :

- Aux différents congés et aux différents aménagements du temps de travail possibles,
- Aux autorisations d'absences,
- Aux différentes indemnités existantes et aux rappels de garantie de maintien de rémunérations (dont les primes) en cas de maternité ou adoption,

²¹ Dans la mesure du possible, il veille par exemple à ce que les membres d'une même famille puissent prendre leurs congés en même temps, ou à prendre en compte les rythmes de gardes des enfants pour l'autorisation des congés. Il existe également une formule de temps partiel annualisé (pour les salariés hors forfait jours) qui peut être facilitante de ce point de vue.

- Aux aides financières existantes (CESU, sursalaire ou bonus familial, aide aux frais d'études (AFE), et le cas échéant des places en crèches mises en place localement par des unités).
- Aux liens entre parentalité et retraite,
- À la pertinence d'un dialogue manager-salarié aux différentes étapes clés de cette parentalité.

Cet outil de communication ne se substitue pas aux textes de référence, de Branche ou d'entreprise, qui encadrent ces différents dispositifs. Il fait l'objet d'une communication (via un lien vers le Guide sur VEOL dans la rubrique « Mes essentiels RH ») vers l'ensemble des salariés au moins une fois par an.

4.2.1 Favoriser un nouvel équilibre entre les femmes et les hommes dans l'exercice de la parentalité

EDF souhaite agir concrètement contre les représentations stéréotypées d'une répartition « naturelle » des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale. Pour ce faire, l'entreprise valorise les différents dispositifs qui encouragent les pères et les conjoints à exercer un rôle plein et entier.

A ce titre les signataires du présent accord rappellent les évolutions législatives récentes qui permettent :

- Au conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, de bénéficier des 3 autorisations d'absences prévues par la loi pour se rendre aux examens médicaux obligatoires, voire davantage en cas de nécessité ou de complication.
- Au conjoint salarié, dont la partenaire liée par un PACS ou vivant maritalement avec lui, s'est engagée dans un processus de PMA, de bénéficier d'autorisations d'absences (dans le respect du secret médical) pour se rendre à des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.

Depuis la rénovation des droits familiaux dans la branche des Industries Electriques et gazières, les parents peuvent bénéficier de 4 jours de congés parents rémunérés dévolus notamment aux obligations familiales de garde ou aux obligations scolaires (et jusqu'au 12^{ème} anniversaire du dernier enfant). Ces jours sont convertibles en CESU préfinancés au choix des salariés concernés, avec un plafond annuel qui varie en fonction de l'âge de l'enfant. Les parents qui élèvent seuls leurs enfants bénéficient par ailleurs de 2 jours de congés parents supplémentaires par an (ou d'un bonus CESU si tel est leur choix). Ces droits familiaux sont également bonifiés pour les parents d'enfant en situation de handicap.

En outre, les parents d'enfants malades peuvent bénéficier d'autorisations d'absences (rémunérées jusqu'à 4 demi-journées par an jusqu'au 12^{ème} anniversaire de l'enfant) et selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise.

Les signataires du présent accord rappellent la possibilité pour tous les salariés (hors forfait jours) de recourir à une forme de temps partiel annualisé qui peut favoriser la garde des enfants pendant les périodes de vacances scolaires et le travail à temps plein en dehors des périodes de vacances scolaires. Si ces modalités ne conviennent sans doute pas à toutes les

situations familiales, elles restent susceptibles d'intéresser des parents isolés ou en garde partagée/alternée par exemple.

Par ailleurs, et après l'expérimentation conduite dans le cadre de l'accord précédent en matière de soutien scolaire et d'aide aux devoirs (dans le cadre d'organisations du travail à horaires contraints), les signataires conviennent de mettre en place un référencement de fournisseurs, pour permettre aux directions et unités qui le souhaiteraient d'y avoir recours.

Zoom sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant :

Depuis la création de ce congé en 2002, l'entreprise soutient et encourage les nouveaux parents éligibles à prendre intégralement ces congés qui accompagnent l'arrivée et les premiers jours de vie en famille de l'enfant.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée de ce congé est allongée à 25 jours²² (auxquels s'ajoutent les jours de naissance), avec un minimum obligatoire de 7 jours et une possibilité, nouvelle, de fractionner la prise de ces jours dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Cet allongement poursuit 2 objectifs que l'entreprise soutient pleinement :

- Il contribue à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales entre les parents.
- Il offre de meilleures conditions de développement pour les nouveau-nés, en permettant au second parent d'être plus présent pendant ses premiers jours;

Ce soutien de l'entreprise se manifeste sous plusieurs formes :

- En garantissant aux salariés concernés un maintien à 100% de la rémunération des nouveaux parents pendant ce congé,
- En s'assurant qu'un courrier est adressé systématiquement à ces nouveaux parents et à leur hiérarchie, afin de leur rappeler les droits liés à la naissance ou l'accueil d'un enfant.
- En proposant aux salariés bénéficiaires à la fois de l'indemnité de naissance et du congé paternité et d'accueil de l'enfant, de convertir une partie de l'indemnité de naissance qui leur est versée en jours supplémentaires de congé paternité et d'accueil de l'enfant. Cette option, laissée au libre choix du salarié éligible, permet de prolonger le congé paternité et d'accueil de l'enfant de 5 à 10 jours ouvrés et jusqu'à 15 jours dans le cas de naissances ou d'adoptions multiples (ces jours de congé étant à accoler au congé paternité d'accueil de l'enfant, ils restent à prendre consécutivement à la dernière fraction du congé de paternité et d'accueil de l'enfant).

Les signataires rappellent également que la prise de ces congés de parentalité (maternité/paternité et accueil de l'enfant) est sans impact sur les droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation.

²² Loi de financement de la Sécurité Sociale 2021 du 14 décembre 2020

4.2.2 Un service social pour soutenir les salariés dans leur parentalité

Malgré toutes les dispositions de soutien mises en œuvre dans l'entreprise, l'exercice de la parentalité peut conduire certains salariés à se poser de nombreuses questions autour de cette parentalité à conjuguer avec l'exercice de leur activité professionnelle (ex : modalités de garde d'enfants, démarches administratives, réduction éventuelle du temps de travail, souplesses de vie au quotidien).

C'est pourquoi, le présent accord propose de :

- Porter à la connaissance des salariés, via « Ma situation RH » sous VEOL, les modalités de contacts possibles avec leur service social du travail.
- Systématiser un courrier proposant l'appui du Service Social du travail qui permettra à tous les salariés qui le souhaitent de bénéficier de conseils et d'un accompagnement dans cette période particulière et de transition.

Les rapports annuels d'activité des services sociaux du travail rendront compte, en comité de suivi de l'accord, de l'efficacité de ces dispositifs d'accompagnement, et des niveaux et modalités de recours par les salariés.

Cette prestation de conseil, de soutien et d'accompagnement pourra, au choix des parties prenantes, s'articuler autour de rendez-vous aussi bien physiques que par visioconférence (qui ont été mis en place par le nouveau marché cadre du Groupe sur ces prestations de service social).

4.2.3 Des dispositions facilitant le retour au travail après une période de maternité/adoption

Cet appui du service social du travail complète par ailleurs le droit des salariés à bénéficier d'un entretien professionnel dès leur retour de congé maternité ou adoption (directement intégré et planifié dans l'outil MyHR).

Il est rappelé que le retour de congé maternité/adoption n'implique pas automatiquement de changement de poste.

Cet entretien professionnel peut d'ailleurs matérialiser la mobilisation d'autres acteurs dans les 18 mois suivant le retour du congé maternité ou parental (ex : conseillers parcours professionnels, RH) en soutien et accompagnement des salariés dans leurs projets professionnels (souhait de formation, d'immersion, information et conseil sur les possibilités et impacts de modification du temps de travail, projets de mobilité géographique et/ou fonctionnelle, bilan professionnel, coaching...).

Au sein de l'équipe RH des unités/ des directions, un appui RH plus spécifiquement formé aux questions relatives aux droits familiaux (qui peut ne pas être le correspondant Egalité Professionnelle & Diversité) peut également être mobilisé pour venir en appui et conseil des questions qui ne trouveraient pas directement réponse dans « Mes demandes RH ».

Chapitre 5 : Conditions de travail, santé, sécurité, prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

L'ambition :

La santé et la sécurité des salariés demeurent les premières priorités de l'entreprise. Dans le cadre de sa nouvelle politique Santé Sécurité, EDF s'engage à améliorer les conditions de travail, à agir pour la santé et la sécurité de ses salariés et à prévenir l'ensemble des risques professionnels, pour garantir un même niveau de sécurité et de santé pour les femmes et les hommes de l'entreprise.

Dans le cadre de cette politique, EDF intègre clairement les questions de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes et aux hommes (agissements sexistes, harcèlement moral ou sexuel) dans cet enjeu de prévention global.

Par ailleurs, une approche genrée des questions de santé et de sécurité au travail doit permettre une réduction de l'exposition aux risques des femmes comme des hommes.

Principaux objectifs associés :

100% des établissements d'EDF SA intègrent la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans leur règlement intérieur, leur DUER, et leur PAPRI Pact.

Réalisation d'un baromètre sexisme tous les 2 ans

100% des diagnostics Egalité Professionnelle F/H intègrent la question des conditions de travail (ex : locaux, vestiaires, aménagements de postes pour les femmes enceintes, ...)

Article 5.1 Les conditions de travail, outil d'égalité entre les femmes et les hommes

Les signataires du présent accord soulignent que l'amélioration des conditions de travail bénéficie à l'ensemble des salariés, quel que soit leur sexe, et incitent les Directions Métiers à poursuivre leurs actions en la matière.

Ainsi, sans préjudice du fonctionnement des instances représentatives du personnel compétentes, la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prise en compte lors de l'évolution des techniques et des outils. Lorsque cela s'avère nécessaire, des aménagements de locaux sont effectués et sont, à ce titre, priorités à la fois en termes de planning et de budgets dédiés. Enfin, le management veille à l'accueil et l'intégration de nouveaux salariés dans les équipes, afin d'assurer les conditions optimales d'intégration et de travail des femmes et des hommes.

Par ailleurs, l'organisation est aménagée pour prendre en compte la maternité, sans préjudice sur la rémunération de la salariée :

- Les stratégies d'actions Egalité Professionnelle F/H des Directions Métiers intègrent les adaptations, autant que nécessaire, des conditions de travail des femmes enceintes.
- Dès la connaissance de la grossesse de la salariée, les modalités d'exécution de l'activité sont adaptées (aménagement de poste sur avis médical, modalités de déplacements professionnels, télétravail si l'activité le permet et sur la base du volontariat, horaires adaptés²³, limitation du port de charge lourde...) à l'issue d'un entretien hiérarchique organisé par le manager et sur la base des recommandations du service de santé au travail.
- Ces mêmes stratégies d'actions pourront également intégrer des mesures collectives en faveur d'une meilleure prise en compte de la grossesse (formation gestes et postures adaptées, locaux de repos adaptés, places de parking spécifiques au plus près des locaux de travail, ...)
- Par ailleurs pour prendre en compte le départ en congé, le management adapte les modalités d'organisation de l'activité dans son équipe. Il anticipe, autant que faire se peut, les modalités de remplacement au regard des exigences de l'activité pour éviter que la charge ne se reporte (notamment sans priorisation ou renoncement) sur le collectif : intérim, prestation de service, appui ou renforts internes, ...
- Enfin, l'entreprise veillera à prendre les dispositions qui permettent aux mères qui le souhaitent, d'allaiter leur enfant dans les meilleures conditions²⁴.

Article 5.2 La prévention des risques professionnels, premier levier de santé au travail

Introduite en tant que domaine complémentaire par la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la question de la santé et de la sécurité est clé dans l'engagement durable et la qualité de vie au travail des salariés.

Comme pour l'ensemble des actifs en France, on observe par ailleurs des différences notables entre femmes et hommes aussi bien dans l'accidentologie (accidents de trajet par exemple) que dans les absences pour maladie, préjudiciables à la fois aux salariés concernés, à la qualité de vie et à la performance des collectifs de travail.

C'est pourquoi l'entreprise s'engage à éviter les stéréotypes de genre qui pourraient être associés à mauvais escient à ce type d'analyse d'écarts, alors que les champs à travailler collectivement relèvent le plus souvent des conditions d'exercice des activités, ou plus globalement à des questions d'organisation du travail ou de conciliation des temps de vie pour les salariés. Les Directions métiers et l'ensemble des établissements d'EDF SA s'attachent dès lors à :

²³ Par exemple, les femmes enceintes bénéficient d'une heure d'autorisation d'absence rémunérée par jour à partir du troisième mois de grossesse (cf. Guide de la parentalité à EDF SA).

²⁴ Mise en place, dans la mesure du possible et avec l'appui du service médical, du préventeur, de la CSSCT et/ou du CSE, d'un local dédié ou d'un aménagement temporaire du temps de travail qui permette à la salariée de tirer son lait, de le stocker au frais, voire de faire du don de lait si elle le souhaite.

- Garantir un suivi sexué des indicateurs clés du domaine (accidentologie, absentéisme, maladies professionnelles),
- Conduire, en matière d'accidentologie notamment, des analyses de causes intégrant une dimension égalité professionnelle,
- Capitaliser sur les travaux actuellement conduits au sein de la Branche des IEG autour des études qualitatives du Service Général de Médecine Conseil pour enrichir leurs approches de prévention des risques,
- Prendre en compte spécifiquement les questions de harcèlement, discrimination, agissement sexiste et toute autre forme de violence faite aux femmes,
- Réaliser des études ciblées pour comprendre les facteurs explicatifs des différences observées dans l'entreprise.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans d'actions annuels associés sont l'outil principal de prévention des risques professionnels prévu par le Code du travail et mis en place par l'entreprise.

Les signataires rappellent que la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles doivent être prises en compte dans ces DUERP et PAPRI Pact de tous les établissements d'EDF SA.

Les signataires conviennent également de sensibiliser les secrétaires de Commissions Santé Sécurité & Conditions de Travail aux travaux l'ANACT²⁵ sur la prise en compte des dimensions Égalité Professionnelle F/H pour leur permettre de les intégrer dans leur approche ou travaux de commissions.

Article 5.3 La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise

EDF SA s'est emparée des questions de sexisme et de harcèlement depuis plusieurs années et plusieurs accords collectifs (de Branche et d'entreprise) ont matérialisé cet engagement depuis 2015.

L'entreprise s'est vue décernée par le Gouvernement français le label « entreprise engagée, sexisme pas notre genre » dès 2016, suite à la réalisation (avec le concours de son Réseau pour la mixité Énergies de femmes) d'une première enquête sur les relations interprofessionnelles entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, et la mise en place de messages santé sécurité dédiés aux questions de sexisme au travail, pour ouvrir les réunions d'équipes, les séminaires, les Comités de Direction, etc.

Nous avons poursuivi cet engagement avec la production, en 2019, de 2 documents repères pour les RH et le management sur le harcèlement moral et sur le harcèlement sexuel, rapidement complétés de 2 guides synthétiques à l'usage des salariés.

En 2020, des référents en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel ont été déployés en place dans l'entreprise. Une offre de formation a été mise en place pour ces derniers, ainsi qu'une plateforme de professionnalisation et de ressources qui

²⁵ Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

a été développée dans le cadre des travaux prévus par l'accord de Branche Professionnelle des IEG.

Pour pérenniser, soutenir et renforcer cet engagement, EDF s'engage, sur la durée de l'accord, à :

- Poursuivre l'animation par la DRH groupe d'un réseau des référents agissements sexistes et harcèlement sexuel désignés en CSE. Ce réseau a notamment pour objectif de partager des informations, des ressources, et des expériences entre les élus, la filière RH, et les Directions Métiers dans la diversité de nos organisations et de nos territoires. Pour rappel, ces sollicitations de la Direction s'imputent en code 046.
- Déployer dès la première année de l'accord, et avec l'appui du GT mis en place au niveau de la Branche des Industries Electriques et gazières, un guide notamment à l'usage des référents en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel désignés en CSE, qui pourra s'enrichir de fiches réflexes à la suite des travaux conduits et partagés en réseau.
- Proposer des modules de perfectionnement pour la formation des référents CSE en matière de lutte contre les agissements sexistes et harcèlement sexuel (ex : recevoir la parole d'une victime, mobiliser les dispositifs d'alerte, ...) et leur permettre l'accès à un soutien psychologique adapté s'ils en expriment le souhait.
- Mettre en place un baromètre sexisme (toujours en collaboration avec le réseau Energies de femmes) dans l'entreprise qui doit permettre d'évaluer, tous les 2 ans et sur la base d'une enquête coconstruite avec d'autres entreprises partenaires du Mouvement #StOpE²⁶, l'évolution des pratiques, attitudes et comportements inappropriés dans l'entreprise.
- Développer une campagne d'affichage systématique et éthique, notamment conçue pour rejoindre les espaces de travail partagé, les espaces de détente et de convivialité. Cette campagne pourra être adaptée également pour les affichages dynamiques prévus sur nos sites. Un outil inspiré du « violentomètre » conçu par le Centre Hubertine Auclert sur les violences conjugales et familiales a été développé précédemment. Son déploiement au sein de l'entreprise se poursuivra sur la durée de l'accord.
- Déployer régulièrement de nouvelles actions et de nouvelles ressources pour permettre de sensibiliser et de former l'ensemble des parties prenantes, tout en réaffirmant notre tolérance zéro en la matière.

Les référents désignés en CSE qui le souhaitent peuvent mettre en place une boîte aux lettres générique (adresse mail ; signature adaptée) qui facilite leurs communications et messages de prévention sur leur périmètre ainsi que leur saisine par les salariés.

Les actions conçues et/ou déployées par les référents désignés pour lutter et prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel peuvent faire l'objet d'un partage dans le cadre des Comités de Suivi de l'accord. Outre cette disposition, les moyens²⁷ des référents CSE pour exercer leurs missions feront l'objet d'un échange dans le cadre du retour d'expérience prévu

²⁶ #StOpE est un mouvement qui réunit, à date, plus de 125 entreprises qui ont choisi de s'engager ensemble contre le sexisme ordinaire, en mutualisant leurs efforts, leurs ressources et leurs idées.

²⁷ Dont les crédits d'heures

par l'accord collectif relatif à la mise en place des CSE d'établissement et des représentants de proximité à EDF SA du 28 juin 2019.

Article 5.4 L'accompagnement des salariés en transition, et respect de l'identité de genre

Les évolutions sociétales ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise, EDF a déjà accompagné plusieurs salariés en transition déclarée ces dernières années, notamment depuis la loi de 2016. Afin de garantir une égalité des genres dans l'entreprise, la DRH Groupe et les Directions Métiers de l'entreprise – en partenariat avec le réseau de salariés Energies LGBT+ et alliés²⁸ – ont élaboré un document repères qui permet :

- Aux personnes ressources, d'être sensibilisées (RH, managers, équipes médico-sociales, représentants du personnel) sur l'accompagnement possible de ces situations.
- Aux salariés concernés, de pouvoir exercer leurs droits sans redouter d'annoncer ce changement à leur employeur, et d'être accompagnés tout au long de leur démarche de transition.
- Aux collectifs de travail concernés, de pouvoir bénéficier d'une sensibilisation pour mieux comprendre et accepter les différences de leurs collègues, pouvoir dissiper les préjugés et permettre un environnement de travail bienveillant.

Dans le cadre de cet accord, l'entreprise s'engage à ce que :

- Ces ressources (guide repère, offre de sensibilisation des collectifs) soient davantage valorisées auprès des acteurs concernés, et notamment l'ensemble des référents désignés dans l'entreprise pour la lutte et la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ;
- Une présentation de ce sujet et de ces ressources soit faite en réseau des référents désignés dans un format de type webinaire dédié, avec l'appui de nos associations partenaires (Energies LGBT+ et alliés, L'autre Cercle).

²⁸ [Contact : energies.lgbt-et-allies@edf.fr](mailto:energies.lgbt-et-allies@edf.fr)

Chapitre 6 : Victimes de violences conjugales, EDF peut vous aider

L'ambition :

Depuis plusieurs années, et notamment par des ambitions portées par l'accord Egalité Professionnelle F/H précédent, EDF s'est révélée une entreprise pionnière, et sans doute inspirante, dans son engagement à soutenir et maintenir dans l'emploi des salariés victimes de violences conjugales.

Par cet accord, EDF souhaite réaffirmer cet engagement, améliorer ses dispositifs de prise en charge, de soutien, d'accompagnement et d'orientation, et nouer de nouveaux partenariats associatifs qui faciliteront –dans la durée et dans la diversité des territoires- la connaissance et le déploiement de cette politique. EDF se veut également témoin inspirant afin que d'autres employeurs puissent s'emparer de cette question qui transcende très largement les frontières entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

En 2024, EDF a pris en charge, soutenu et accompagné très concrètement 164 victimes de violences conjugales, portant à 817 (726 femmes et 91 hommes) le nombre de victimes prises en charge depuis 2019.

Aujourd'hui en France, une femme sur dix est ou sera victime de violences au cours de sa vie, et une très grande majorité d'entre elles sont salariées. Plus de $\frac{3}{4}$ des victimes habitent encore avec l'auteur de ces violences et il convient de souligner que les hommes peuvent également être victimes de ces violences conjugales et familiales (environ 10% des victimes).

Consciente que ces violences inacceptables franchissent également la porte de notre entreprise, EDF s'est engagée depuis plusieurs années à prévenir et lutter contre celles-ci en s'attachant (avec ses partenaires sociaux, ses équipes médico-sociales, les filières RH et managériales) à développer une offre très concrète de soutien et de maintien dans l'emploi²⁹ pour toutes les victimes.

Pour ce faire, l'entreprise a noué un partenariat d'expertise, de conseil et de formation avec l'association *FIT, une femme un toit* qui nous a accompagné :

- Dans le diagnostic de nos atouts et faiblesses pour prendre en charge et accompagner nos salariés victimes,
- Dans la mise en place de dispositifs ressources qui ont été améliorés au fil du temps et à l'épreuve des situations rencontrées (temps de travail, aides financières et sociales, logement d'urgence ou durable, mobilité, sécurité sur et aux abords des sites, aides administratives et bancaires, ...)
- Dans la mobilisation et la formation de tous les acteurs clés pour sensibiliser et communiquer autour de ce sujet (équipes médicales, service social du travail,

²⁹ Détails et illustrations de cette offre en annexe 4 du présent accord.

représentants du personnel, référents désignés en CSE en matière de lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, RH, managers).

Sur la durée du présent accord, ce partenariat sera poursuivi avec trois objectifs clés et renforcés :

- Favoriser la connaissance de l'existence de ce dispositif par le plus grand nombre de salariés possibles (communication large une fois par an a minima, valorisation du e-learning dédié aux violences conjugales disponible sur e-Campus).
- Garantir une formation (distancielle) pour permettre à davantage d'acteurs de l'entreprise de comprendre, prendre en charge et orienter les salariés victimes dans la diversité de nos territoires et de nos organisations ; Pour rappel, il existe également et dorénavant un e-learning de 30 min (tous publics), disponible en libre-service sur e-Campus et qui peut être déployé facilement dans les Directions Métiers.
- Permettre à des victimes accompagnées par des associations (dans le cadre d'une démarche étendue et soutenue par le réseau des CIDFF) de venir/ revenir progressivement vers l'emploi, en les accueillant en stage ou en alternance par exemple.

EDF SA communique régulièrement sur VEOL sur son engagement dans cette prévention et cette lutte contre les violences conjugales (avec, chaque année, le 25 novembre en point d'orgue). Des ressources vidéo, et des informations sont également disponibles sur la communauté Ega Pro de VEOL (ouverte à toutes et tous).

Des points d'étape et de bilan du dispositif en place sont réalisés en en partenariat avec le réseau social au travail sont présentés de manière régulière en comité de suivi national du présent accord. Une enquête de mesure d'impact sera mise en œuvre en collaboration avec notre partenaire associatif FIT, une femme un toit en 2025.

EDF a déployé une plaquette d'information³⁰ à destination de tous les salariés pour faire connaître l'existence de ce dispositif et les personnes ressources au sein de l'entreprise.

³⁰ Cette plaquette est disponible dans la rubrique « Mes essentiels RH » sur VEOL (comme celles relatives à la prévention du harcèlement moral ou sexuel).

Chapitre 7 : Mise en œuvre de l'accord

L'ambition :

Les principes et objectifs du présent accord sont fixés au niveau de l'Entreprise. Ils sont portés et mis en œuvre par tous les niveaux de l'Entreprise, national, direction, local.

Les signataires soulignent l'importance d'intégrer la dimension « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » dans l'ensemble des travaux, réflexions et négociations conduits au sein de/par l'entreprise.

Article 7.1 Mise en œuvre de l'accord.

Les principes et objectifs du présent accord sont mis en œuvre par l'ensemble des directions à compter de l'entrée en vigueur de l'accord. Dans chacune des entités managériales des Directions, est désigné un correspondant Egalité Professionnelle F/H³¹ (le plus souvent issu de la filière RH) qui porte et diffuse cette politique, et décline, en l'adaptant si nécessaire, l'ensemble des dispositifs de l'accord, sur son périmètre.

Certaines actions pouvant induire des groupes de travail ultérieurs verront leurs échéances précisées dans le cadre de l'actualisation des plans d'actions annuels nationaux ou locaux, sur la durée de l'accord.

Les plans d'actions des Directions Métiers nécessitant la fixation d'objectifs autres que ceux prévus au présent accord sont définis, après échanges en comité de suivi, et inscrits dans les plans d'actions du niveau correspondant.

7.1.1 Suivi du budget consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes de l'entreprise

Il est également convenu que l'ensemble des dépenses relatives aux enjeux de prévention et de correction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes feront l'objet d'une valorisation financière présentée annuellement en comité de suivi.

L'ambition est ici de rendre compte de l'investissement consenti par l'entreprise chaque année au titre de cette égalité entre les femmes et les hommes (immobilier, formation, sensibilisation & communication, rémunération, recrutements et sensibilisations amont, ...).

Article 7.2 Modalités de suivi et dialogue social

7.2.1 Le comité de suivi national de l'accord.

Sans préjudice des attributions des institutions représentatives du personnel, un Comité national de suivi du présent accord, est mis en place.

³¹ Cf. lettre de mission du correspondant Egalité Professionnelle F/H en annexe 5

Il est composé de représentants de la direction (DRH Groupe + un représentant de chaque Direction Métier) et trois membres permanents par organisation syndicale signataire.

Le comité national de suivi a pour missions :

- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord et la communication,
- Le suivi consolidé des stratégies d'actions des Directions Métiers,
- Le suivi consolidé des budgets spécifiques associés à l'accord,
- L'examen des recours liés à la mise en œuvre des plans d'actions ou des situations individuelles signalées dans le cadre des traitements correctifs prévus au chapitre 3 du présent accord,
- La conduite d'études complémentaires,
- Le suivi des évolutions externes en matière d'égalité professionnelle et la veille sur les bonnes pratiques déployées au sein de l'entreprise,
- La prise en compte de l'égalité professionnelle dans toute nouvelle négociation.

Il se réunit au moins deux fois par an sur la durée de l'accord.

Outre ce suivi formel, la DRH Groupe proposera sur la toute la durée de l'accord une animation trimestrielle des référent-e-s Egalité Professionnelle F/H des organisations syndicales qui le souhaitent, dans un souci de partage des actualités, de veille sur les sujets et objets de l'accord, de sensibilisation et de relais aux campagnes de communication lancées, de questions/réponses sur des thématiques de l'égalité professionnelle en général. Ce temps s'imputera en code 046 pour les salariés concernés.

7.2.2 Suivi au niveau des Directions et dialogue social local

Des comités de suivi de l'accord sont mis en place par les Directions Métiers avec comme mission principale, le partage et le suivi de leurs stratégies d'actions et de progrès.

Ils sont réunis deux fois par an, et sont notamment le lieu de partage autour de l'adaptation du plan d'action national aux différents environnements et enjeux métiers des Directions. L'une des deux réunions du comité d'une direction présente les résultats annuels au niveau de ladite direction, et au niveau infra³² s'agissant des résultats relatifs à la mixité des effectifs, du recrutement, ainsi qu'à l'attribution des NR dédiés à l'égalité professionnelle et aux actions de sensibilisation conduites.

Les signataires s'engagent à ce que, dans le premier semestre suivant la signature de l'accord, les Directions organisent un comité de suivi dit de « bilan de l'accord » en vue de préparer les éventuelles suites à donner à l'accord.

A des périmètres locaux plus fins, le suivi des actions mises en œuvre dans le cadre des plans d'actions annuels est présenté dans le cadre du dialogue social local avec les représentants du personnel, élus ou désignés.

³² Par exemple, à la date de signature de l'accord, le niveau infra est celui des divisions (DTEAM, DPN, Hydraulique, DIPNN) pour le périmètre ingénierie production ou des directions (DAG, DIG, DST, DSIT) pour la DTEO.

Il s'agit notamment de partager sur les thématiques : rémunérations (dont saisines éventuelles au titre d'une discrimination liée au sexe), recrutements et/ou parcours professionnels, ou conciliation des temps de vie par exemple.

7.2.3 Les outils de pilotage et de suivi de l'accord

Un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes sont élaborés chaque année au niveau de l'entreprise et de chaque établissement. L'entreprise s'engage à mettre à disposition l'ensemble des données chiffrées actuellement collectées dans la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE).

Dans un souci de transparence et pour faciliter l'analyse des données transmises, ces données et analyses chiffrées sont versées à la BDESE sous format Excel. Par ailleurs, un guide explicatif des indicateurs de situations comparées entre les femmes et les hommes est actualisé annuellement et mis à disposition dans cette même rubrique de la BDESE (document technique éclairant la construction de chaque indicateur).

Dans cette même rubrique, et au niveau national, seront annuellement versées les études sur les écarts de rémunérations F/H produites par le laboratoire de recherches universitaires EconomiX (dans le cadre du partenariat historique mis en place par EDF depuis 2014).

Les objectifs chiffrés de progression et les actions associées figurent sous forme d'une stratégie d'actions dont la synthèse chiffrée figure en annexe 1 du présent accord. Chaque direction s'engage à les démultiplier au sein des établissements qui lui sont rattachés. Il est rappelé que les stratégies d'actions font partie intégrante des diagnostics annuels d'égalité professionnelle F/H.

Chapitre 8 : Dispositions finales

Article 8.1. Objet, durée et entrée en vigueur de l'accord

Les parties signataires conviennent de mettre en œuvre les dispositions du présent Accord, dont les indicateurs et objectifs associés, pour une durée déterminée de 1 an.

L'Accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt et prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 8.2. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires d'EDF SA, dans l'ensemble des établissements d'EDF SA, en France hexagonale, dans les départements et régions d'Outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 8.3. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou des organisations syndicales représentatives dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

Article 8.4. Suivi de l'accord

Six mois avant l'expiration du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les éventuelles suites à donner.

Article 8.5. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet, à l'initiative de la Direction, des formalités de dépôt, de publicité et d'information prévues par le Code du travail.

Fait à Paris, le 15 juillet 2025

Pour EDF SA :

Pour les représentants des organisations syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

Annexe 1 : Synthèse des objectifs chiffrés

Thématiques	Ambitions	Cibles 2026
Mixité	Faire progresser la féminisation de l'entreprise à toutes les strates hiérarchiques (effectifs, cadres, instances dirigeantes)	33% de femmes dans l'effectif total 33% de femmes cadres 33% de femmes dans les CODIR
Evolution des mentalités	Faire changer durablement les mentalités autour de l'égalité F/H et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Déploiement d'un autodiagnostic Ega Pro dès l'année 2 de l'accord (suivi du % de réalisation) 100% des managers sensibilisés au terme de l'accord (par l'un ou l'autre des outils de formation proposés).
Egalité salariale	Respect des proportions F/H dans les augmentations et promotions Transparence et efficience du processus de correction des écarts injustifiés au titre de l'égalité F/H (dont atelier pratique NR Ega Pro pour tous les négociateurs de l'accord)	+/- 1% 100% des directions métiers formées au terme de l'accord (corrections salariales).
Formation & parcours	Garantir une égalité d'accès à la formation pour les femmes et les hommes de l'entreprise	Respect des proportions F/H dans l'accès à la formation + Respect des proportions F/H dans les promotions « passage cadre » (+/- 1%).
Conditions de travail	Garantir la santé et la sécurité des femmes et des hommes de l'entreprise	100% des établissements d'EDF intègrent la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans : - Leur règlement intérieur, - Leur document unique d'évaluation des risques professionnels, - Leur plan de prévention annuel. Baromètre sexisme tous les 2 ans 100% des diagnostics Ega Pro intègrent la question des conditions de travail (ex : locaux, vestiaires, femmes enceintes, ...)

Annexe 2 : Plan d'action détaillé de l'accord (rappel des échéances de l'accord précédent)

Chapitre 1 - Promouvoir et développer la mixité dans tous les métiers et à tous les niveaux de l'entreprise

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
1.2.1	Attirer davantage de femmes sur nos métiers techniques	Renforcer l'impact de notre communauté de marraines « Elles bougent » (et des ambassadrices d'autres réseaux)	Valoriser l'action et l'engagement de nos marraines	Livraison d'un guide des marraines + lettre de mission (intégration EAP)	N	Fin 2021
			Nombre de marraines (cadres /non cadres) mobilisées dans les métiers concernés	FAQ managers	N+L	Début 2022
			Animation & professionnalisation de la communauté	Webinaires dédiés	N	Dès 2022
1.2.1	Attirer davantage de femmes sur nos métiers techniques	Développer une offre nationale de stages « découverte » (classe de 3 ^{ème}) intégrant un axe mixité	Campagne annuelle	Offre nationale davantage marquée mixité au niveau national	N	D'ici à fin 2022
		Orientation des jeunes femmes vers la découverte des métiers techniques dans les unités	Nombre de stagiaires accueillies dans des environnements techniques	Organisation locale adaptée dans les métiers concernés	L	Premières expérimentations dès l'année scolaire en cours
		Projets pédagogiques locaux avec des établissements ou des classes (ex : transition énergétique)	Nombre de projets développés le cas échéant	Organisation locale adaptée avec les métiers et les Ingénieurs Pour l'Ecole (IPE) notamment.	L	Selon opportunités & partenariats locaux
1.2.1	Attirer davantage de femmes sur nos métiers techniques	Participation à des événements & temps forts de l'industrie, de l'innovation et de la tech	Nombre de participations au niveau national & dans les territoires	Reporting dans les comités de suivi concernés	N+L	Suivi annuel
1.2.2	Développer nos viviers via l'alternance et les stages de fin d'études	Sensibiliser & former les équipes tutorales (sexisme)	Nombre d'alternants et de tuteurs sensibilisés sur ces violences sexistes et sexuelles (#balancetonstage)	100% des alternants et des tuteurs sensibilisés	N+L	A chaque rentrée scolaire notamment
		Transformer ce	Nombre	100% des	L	Selon les plans

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
		vivier d'alternantes et de stagiaires diplômées et validées en recrutements CDI	d'embauches CDI sourcées sur ces viviers	alternantes, stagiaires de fin d'études ou doctorantes, sur un métier technique qui recrute, ont une proposition d'embauche au sein du Groupe		de recrutements des métiers
1.2.3	Agir pour davantage de mixité dans nos recrutements et nos mobilités internes	Travail sur les offres de recrutements pour les rendre plus inclusives	Qualité des offres publiées	Présentation du pôle MER en comité national de suivi de l'accord	N+L	Suivi annuel
		Diversification des sources de recrutements (ex : diplômes)	Etude sur les sources de nos recrutements	Idem	N	Suivi annuel
		Mobilisation des cabinets de recrutements pour expérimenter de nouvelles approches pour recruter davantage de femmes	Expérimentation des pistes proposées par le GT féminisation des métiers techniques	Partage dans les comités de suivis de l'accord	N+L	Suivi annuel
		Parler autrement de nos métiers, aux jeunes filles notamment, et via d'autres canaux que les canaux institutionnels et traditionnels	Renouvellement des actions conduites avec des influenceuses sur YouTube	Partager l'impact des campagnes en Comité de suivi national (nombre de vues)	N	Dès 2022
		Exigences de mixité intégrées dans les notifications annuelles de recrutements des Directions	Nombre de recrutements féminins dans les métiers	Croissance des recrutements féminins dans les métiers (en lien avec les expérimentations mise en œuvre)	N+L	Dès 2022
1.2.3	Soutenir les reconversions et les mobilités internes vers nos métiers d'appel	Possibilité d'actions positives dans les métiers dans lesquels la proportion d'un sexe est inférieure à 15%	Nombre de mobilités internes & de recrutements	Croissance de la féminisation dans les métiers concernés (RSC)	L	Tout au long de l'accord
		Communications ciblées (dont dimension mixité) sur les cursus de reconversions ouverts par l'entreprise	Nombre de cursus ouverts à des profils non techniques	Féminisation croissante de ces cursus & mobilisation de la filière CPP sur cet enjeu	N+L	Tout au long de l'accord

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
		Dispositifs d'accompagnement des femmes nouvellement intégrées dans des équipes très peu féminisées	Actions de sensibilisations, mise en place de compagnons métiers, etc.	Partage des initiatives dans les comités de suivi des métiers	L	Dès fin 2022
		Fidéliser les femmes dans les métiers techniques	Etudes ciblées sur des métiers et/ou diplômes précis	Mise en place de temps dédiés à ces enjeux dans les comités carrières des unités	L	Tout au long de l'accord
1.2.4	Renforcer la visibilité et l'impact du service social du travail sur les sujets de conciliation des temps de vie	Accompagnement renforcé des salariés en difficulté de conciliation des temps de vie	Nombre d'interventions de ce type dans le rapport annuel d'activité du service social du travail	Plaquette de présentation du service social du travail	N	Premier semestre 2022
4.2.2				Identification par les salariés des contacts du service social du travail dans « Ma situation RH »	N	Premier semestre 2022
				Courriers d'offre de service vers les salariés, notamment sur des événements RH clés	N+L	Opérationnel dès 2022
1.3.1	Garantir une égalité des chances dans l'accès aux promotions	Vigilance sur les proportions F/H dans les promotions	Nombre de promotions (RSC) F/H	Respect des proportions F/H à +/- 1% (dans les Directions et pour EDF SA)	N+L	Dès 2022
		Vigilance sur les passages cadres	Nombre de promotions (changements de collèges ; RSC) F/H de	Respect de proportions F/H	L	Dès 2022
1.3.2	Garantir un égal accès (F/H) à la formation professionnelle	Faciliter les départs en formation pour tous les salariés, et notamment des salariés parents et/ou aidants familiaux	Mise à jour de la note « frais de garde en cas de départ en formation »	Note diffusée	N	Dès le premier semestre 2022

Chapitre 2 - Agir pour l'évolution durable des mentalités

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
2.1	Valoriser l'offre de formation « tous salariés » existante	Développer le nombre de salariés formés sur les thématiques de l'égalité professionnelle F/H	Suivi du nombre de réalisations par modules	Progression continue & campagnes ciblées annuelles	N + L	Fin 2021
2.1	Sensibilisation grand public & communication active	Projet « Parlons Ega Pro » à concevoir et articuler avec les démarches existantes sur d'autres thématiques	Avancement du projet	Impacter un maximum de salariés sur la durée de l'accord	N	En 2023
		Publications régulières sous VEOL		Une communication trimestrielle a minima	N+L	Tout au long de l'accord
		Catalogue de l'offre de services de la DRH Groupe	Animation et sensibilisation au sein des directions	Impacter un maximum de salariés sur la durée de l'accord	L	Tout au long de l'accord
2.2	Sensibiliser et former l'ensemble des managers à l'égalité F/H	Adaptation et intégration de certains modules dans les fondamentaux du manager sur e-Campus	Nombre de managers formés/sensibilisés	100% des managers formés	N+L	Au terme de l'accord
		Mise en place d'une offre de webinaires thématiques (en partenariat avec l'UGM)	Nombre d'actions et de connexions	3 webinaires par an environ (+ replay sur VEOL)	N	Dès 2022
2.3	Conception et mise en place d'un auto-diagnostic pour les unités d'EDF SA	Outil à imaginer, concevoir, expérimenter et déployer avec l'appui des signataires de l'accord.	Avancement du projet	Conception et expérimentation sur quelques unités pilotes	N+L	Avant la fin 2022
				REX & Déploiement plus généralisé	N+L	2023
2.4	Lancer une réflexion sur le langage inclusif dans les communications internes et externes de	Adopter une posture plus homogène sur le langage inclusif	Avancement du projet	Webinaire thématique sur VEOL Suivi des recommandations du GT	N	Avant la fin 2022

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
	l'entreprise					
2.5	Communication VEOL sur le dispositif d'alerte et de saisine disponible pour les salariés	Faire connaître les canaux d'alertes possibles, sans crainte de représailles éventuelles	Nombre de consultations de la com' dédiée Nombre d'alertes	Accessibilité et mise en visibilité des dispositifs	N	Avant la fin 2022
2.7	Enrichissement du dialogue social de l'Ega Pro	Conception d'une offre de focus thématiques pour les CPS	Nombre de kits proposés sur la durée de l'accord	Parler d'égalité professionnelle F/H plus d'une fois par an en CPS	N	Dès 2022
		Grille de lecture et de partage pour les secrétaires de CSSCT	100% des CSSCT informées	Livraison d'un document repères	N	Dès le second semestre 2022
		Animation, par la DRH groupe, d'un réseau avec les référents Egalité F/H des différentes OS	Nombre de réunions du réseau	Réseau actif et de partage	N	Dès le premier trimestre 2022
		Animation, par la DRH Groupe d'un réseau avec les référents désignés en CSE pour agir contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel	Nombre de réunions du réseau Satisfaction des participants	Enquête de satisfaction annuelle	N	Tout au long de l'accord

Chapitre 3 - Supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
3.1	Analyser, identifier et supprimer les sources potentielles d'écarts de rémunérations injustifiés F/H (avec l'appui du laboratoire de recherches EconomiX)	Approfondir l'impact comparé F/H des primes à environnement métier comparable Isoler et neutraliser l'impact des REMCO liées à des effets de structure (ex : médailles)	Etudes conduites au niveau national et dans les métiers Réduction de l'écart inexpliqué de rémunération globale F/H dans le rapport annuel de l'INED	Affiner le « toutes choses égales par ailleurs » dans le rapport annuel de l'INED Identifier plus finement la part des écarts sur lesquels il est possible d'agir	L N	Tout au long de l'accord Dès le rapport annuel 2022

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
		Développer de nouvelles études éclairantes sur les parcours professionnels comparés (ex : diplômes, temps partiel)	Nombre d'études conduites	Un nouvel angle d'étude sur chaque année de l'accord	N	Tout au long de l'accord
3.2.1	Supprimer les sources d'écart de rémunérations non justifiés par des aspects compétences et performance	Respect des proportions F/H dans les distributions et des promotions Etude sur l'accès comparé F/H aux augmentations et promotions selon temps travaillé Etude sur les amplitudes comparées F/H des augmentations consenties	Reporting annuel de la distribution F/H des augmentations et promotions Diagnostic annuel de l'égalité professionnelle (RSC) Bilan annuel des AIC	+/- 1% (réduction de l'intervalle sur la durée de l'accord) Pas d'écart temps plein /temps partiel dans les Directions métiers Intégrée au reporting rémunération	N+L L N	Tout au long de l'accord Tous les ans (volet Ega Pro de la politique sociale) Une fois par an tout au long de l'accord
3.2.2	Prévenir tout impact de la parentalité dans l'évolution de la rémunération globale des salariés concernés	Prime variable : garantie d'un taux plancher équivalent à celui perçu sur l'année N-1 du congé maternité/adoption Contrôle RH sur la neutralisation de ces congés de parentalité sur le versement des autres primes (rémunérations complémentaires) Garantie d'une augmentation salariale plancher pour tous les salariés concernés par un congé maternité/adoption	Nombre de saisines Nombre de Nombre de	Pas d'écart Pas d'écart Pas d'écart		
3.2.3	Supprimer les écarts de rémunérations injustifiés F/H survenus en cours de parcours professionnel	Communication renforcée sur le dispositif existant (dont mise à jour de la fiche navette) Ateliers de formation déployés au sein des	Nombre de vues Nombre de saisines Nombre d'ateliers	Tutoriel en ligne sur VEOL Ateliers pratiques déployés sur	N N+L	Dès la campagne NR Ega Pro 2022 Tout au long de l'accord

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
		Directions Métiers (dont représentants du personnel qui le souhaitent).		demande.		
3.2.4	Rendre compte des actions conduites au sein des unités	Reporting sur les actions préventives et correctives de l'égalité salariale F/H	Nombre de dossiers analysés	Transparence du dispositif à toutes ces étapes	L	Avant la fin 2022

Chapitre 4- Respecter les équilibres des temps de vie

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
4.1	Faciliter la conciliation des temps de vie des salariés, tout en garantissant les besoins des organisations	Mise en place des projets d'équipes en s'appuyant sur la boîte à outils mise à disposition par la DRH Groupe et par les cadres définis par les Directions Métiers.	Nombre de projets d'équipes	Chaque salarié est inclus dans un projet d'équipe	L	Avant la fin 2022
4.1.1		Ré interrogation des rites et des rythmes, des modalités de réunion, du télétravail, des souplesses horaires, etc.	Nombre de projets d'équipes	Signature de la nouvelle charte de la parentalité en entreprise	N	Avant la fin 2022
		Etude, notamment sur les plans juridiques et opérationnels, des problématiques posées par l'articulation des temps partiels choisis avec les exigences des activités soumises à astreinte.	Avancement du projet	Présentation en Comité de suivi national des conclusions de cette étude (et des pistes éventuelles, le cas échéant, d'expérimentation).	N+L	Etude en 2022, puis présentation des résultats début 2023
4.2	Soutenir les salariés dans leur parentalité	Communications régulières sur les droits familiaux	Nombre de vues	Mise à jour régulière du Guide de la parentalité sur VEOL	N	Tout au long de l'accord
				Diffusion d'un lien une fois par an à tous les salariés	N+L	Tous les ans en janvier
		Possibilité de mettre en place des ateliers dédiés avec l'appui du	Nombre d'ateliers	Animations en unité	L	Sur sollicitation des unités

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
		service social du travail				
		Courriers de mise à disposition du service social du travail (événements parentalité)	Rapport annuel d'activité du service social du travail	Evolution de « Ma situation RH » pour mise en visibilité des contacts au sein du service social	N	Dès le premier semestre 2022

Chapitre 5 - Conditions de travail, santé, sécurité et prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
5.1	Les stratégies d'actions annuelles en matière d'égalité F/H prennent en compte cette dimension SSCT	Créer les conditions favorables à la bonne gestion des absences maternité/adoption dans les équipes de travail	Fiche réflexe pour les managers (dont guides d'entretien amont/aval)	Présentation en Comité de suivi national	N+L	Avant fin 2022, pour diffusion début 2023.
		Intégration dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (et dans les plans d'actions qui en découlent).	Ex : locaux, vestiaires, ... Ex : aménagements femmes enceintes, ... Ex : prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Livraison d'un kit de com' à l'attention des CSSCT	N	Avant la fin 2022
5.3	Poursuite de l'animation du réseau des référents agissements sexistes et harcèlement sexuel d'EDF SA	Réunion trimestrielle du réseau, avec souci de professionnalisation continue des référents désignés	Mise à disposition d'un guide dédié (support Branche professionnalisé pour EDF) Ateliers de professionnalisation en réunion de réseau Campagnes, outils et expériences partagées entre les différents périmètres	Guide disponible sur VEOL 1 atelier dans chaque réunion de réseau A chaque réunion de réseau	N N L	Premier semestre 2022 Tout au long de l'accord Tout au long de l'accord
5.3	Capitaliser sur les dispositifs d'écoute d'ores et déjà en place dans l'entreprise	Ex : une communication régulière sur le n° vert vie au travail (7/7 jours)	Suivi des statistiques annuelles sur les différents canaux d'alertes et d'écoute des signaux faibles	Affichage légal conforme + campagnes ciblées	N+L	Tout au long de l'accord

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
		Une réflexion sur des dispositifs d'accompagnement et de soutien aux victimes dans la durée	(alerte éthique, saisine des référents, des RH, appels n° vert, rapport annuel du Service social du travail, ...)	Expérimentation d'un dispositif de type coaching particulier	N+L	A compter de 2023
5.3	Poursuivre la sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles	Baromètre sexisme	Publication des résultats de ce baromètre inter-entreprises	Réalisation de l'enquête « StOpE » à EDF SA	N	Tous les 2 ans
		Proposer une campagne d'affichage adaptée pour les points de passages, de convivialité et les espaces ouverts	Voir si on peut adapter le « violentomètre » du Centre Hubertine Auclert aux violences au travail	Conception puis expérimentation sur quelques unités volontaires	N+L	A compter de 2023
5.3	REX à mi accord sur les dispositifs, moyens et ressources déployées pour lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel	Point en Comité de Suivi National sur la mise à jour des règlements intérieurs, DUER et Plans d'actions dans tous les établissements d'EDF SA.	Organisation du REX	100% des DUER et des PAPRI Pact font mention des risques de violences sexistes et sexuelles	N+L	Courant 2023
		REX global sur les actions conduites et sur les moyens déployés	Utilisation de l'offre existante & résultats du baromètre sexisme	Adaptation ou renforcement de l'offre si nécessaire	N+L	Courant 2023
5.4	Accompagner les salariés en transition (respect de l'identité de genre)	Sensibiliser le réseau des Référents désignés dans les CSE pour lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel	Réalisation d'un webinaire dédié (et replay)	Diffusion des ressources existantes à 100% des référents désignés dans l'entreprise	N	Dès le second trimestre 2022
		Présentation de nos partenaires sur ces actions (Energay, L'autre Cercle)				

Chapitre 6- Victimes de violences conjugales et familiales : EDF peut vous aider

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
6	Former davantage de « personnes ressources » dans l'entreprise	Déploiement régulier de sessions de formations (une	Nombre de sessions	Equipes médico-sociales, RH, représentants	N	Tout au long de l'accord

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
		journée) pour comprendre les violences conjugales, leur impact sur le travail et connaître nos dispositifs de soutien et de maintien dans l'emploi	Nombre de personnes formées	du personnel, référents agissements sexistes et harcèlement sexuel, ...		
6	Former davantage de managers à cette question et à l'existence d'une offre de l'entreprise	Déploiement du e-learning « violences conjugales » disponible sur e-campus (30 min)	Nombre de réalisations sur e-campus	100% des managers sensibilisés	N+L	Au terme de l'accord
6	Inspirer davantage d'employeurs à s'emparer de cette question des violences conjugales	Valoriser l'engagement exemplaire d'EDF SA à l'externe (et en interne Groupe)	Participations régulières à des événements inter-entreprises Capitalisation sur les manifestations autour du 25 novembre	Déploiement de nouvelles offres de soutien et de maintien dans l'emploi au sein de la Branche des IEG 3 manifestations inter-entreprises par an	N N	Tout au long de l'accord
6	Faire connaître plus largement l'existence de cette offre d'accompagnement, de soutien et de maintien dans l'emploi	Communication régulière sur VEOL + diffusion de la plaquette + campagnes de sensibilisation + appui du service social du travail	Nombre de vues des publications faites sur VEOL Rapport annuel du Service Social du Travail (nombre de personnes prises en charge dans ce cadre)	Kit de com' pour les IRP (CSE)	N+L	Avant la fin 2022 Tout au long de l'accord

Chapitre 7 - Mise en œuvre de l'accord

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
7.1	Renforcer la visibilité et l'impact des correspondants Egalité Professionnelle F/H dans les unités	Systématisation d'une lettre de mission pour tous les appuis RH désignés sur cette mission dans les unités	Nombre de correspondants missionnés et formés	100% de correspondants	N+L	Tout au long de l'accord, et dès la campagne d'EAP 2022
7.1.1	Valorisation du budget dédié à cette question de l'égalité F/H dans l'entreprise	Transparence sur les typologies de dépenses induites	Suivi des dépenses engagées et réalisées	Reporting budgétaire annuel en Comité de Suivi National	N+L	Tous les ans, sur la durée de l'accord

Article	Thème	Objectif	Indicateur(s)	Cible	N/L	Echéance
7.2.2	Suivi des réalisations dans les Directions Métiers	Installation des comités de suivi métiers (niveau Directions)	Nombre de comités réalisés au niveau national et direction	Comité de lancement	N+L	Dans les 6 mois suivant la signature de l'accord
		Volet Egalité Professionnelle du dossier annuel de politique sociale (niveau CSE)		2 comités par an, dont l'un dédié à l'examen des données chiffrées	N+L	Tout au long de l'accord
		Outil d'autodiagnostic disponible pour les unités		Expérimentation en année 1, REX et déploiement en année 2	N+L	2022 pour les pilotes, 2023 pour le déploiement

Annexe 3 : Le processus de correction salariale (NR Ega Pro)

Modalités et principes de l'étude de situations individuelles

Tout salarié ayant des raisons de penser qu'il est discriminé en matière de rémunération en raison de son sexe peut demander l'analyse de sa situation salariale en s'appuyant :

- Sur les différents canaux de saisines possibles existants dans l'entreprise (management, RH, représentants du personnel élus ou désignés) ;
- Sur cette fiche navette rénovée sur laquelle est portée l'argumentaire associé à cette saisine, complétée-le cas échéant- de documents probants (ex : C01, EAP, autres pièces et documents utiles). Si le salarié est à l'origine de cette demande, le fait de le recevoir en entretien pour formaliser cette fiche navette est recommandé.

Sans que cela constitue un éclairage systématiquement nécessaire à l'analyse et à la décision sur ce type de dossier, la filière RH (en local ou au niveau national si besoin) peut également s'appuyer sur une approche qui vise à :

- Identifier des salariés en situations comparables³³,
- Mesurer les écarts entre le salarié et l'évolution moyenne de ce panel de comparants (F/H),
- Identifier, si tout ou partie de ces écarts s'éclairent d'éléments objectifs et légitimes d'appréciation de la performance et du professionnalisme du salarié, notamment à l'aide des entretiens annuels, des informations collectées dans la fiche navette et de tout autre document utile joint au dossier.

Prise de décision et information des parties prenantes du dossier

Cette saisine fait ensuite l'objet d'une instruction, d'une décision finale puis d'une réponse circonstanciée par le département Diversité & Inclusion de la DRH groupe à la filière RH de l'unité et/ou de la Direction Métier qui s'assure :

- d'un retour écrit et circonstancié au salarié,
- et de la juste information de l'ensemble des acteurs qui auront été mobilisés sur le dossier.

Principes et modalités d'attribution des corrections salariales ainsi validées

- Les corrections salariales validées par la DRH groupe sont attribuées sur un contingent national, c'est-à-dire qu'elles ne pèsent pas sur les enveloppes dédiées à la reconnaissance attribuées aux Directions Métiers.

³³ Sont considérées comme des situations comparables, celles de salariés ayant :

- Des anciennetés aux IEG,
- Des niveaux de qualification (niveau de diplôme, voire formation acquise en cours de parcours si elle a été reconnue par l'entreprise ; expérience professionnelle reconnue ou non),
- Et des niveaux d'entrée dans la grille de classification/rémunération des IEG (GF/NR) comparables.

- Les augmentations individuelles au titre de cette correction sont mises en œuvre et accompagnées au niveau local, hors contingent unité, et avec pour date d'effet le 1^{er} janvier de l'année en cours.
- Elles ne sont pas limitées en nombre et ne font pas obstacle à l'attribution d'augmentations individuelles au choix, et réciproquement.
- Dans des situations particulières où l'examen de l'écart injustifié de salaire ferait apparaître un écart notable en groupe fonctionnel (GF), le rattrapage peut prendre la forme d'un GF au titre de l'appréciation du professionnalisme qui induit de fait l'attribution de deux niveaux de rémunération (NR).

Les demandes d'études des situations individuelles peuvent être remontées vers la DRH Groupe au fil de l'eau, même si les corrections individuelles éventuellement décidées seront traduites en Commissions Secondaires du Personnel sur des bordereaux spécifiquement dédiés aux NR et GF conventionnels -présentés pour information- deux fois par an (le plus souvent en juin et en fin d'année).

Sensibilisation & communication sur ce dispositif

Pour faciliter le repérage, l'analyse, le dialogue avec le management ou le dialogue social associé à ces corrections éventuelles des situations individuelles, la DRH Groupe propose des ateliers pratiques qui :

- Permettent de partager les grands principes relatifs à ces corrections au titre de présomptions de discriminations liées au sexe,
- Donnent à voir les différents outils mis à la disposition de la filière RH des Directions Métiers pour aider au repérage et/ou à l'analyse de situations individuelles.
- Permettent de s'exercer sur des cas pratiques (situations individuelles réelles anonymisées).

Ces ateliers peuvent être déployés sur simple demande au sein des unités qui le souhaitent (présentiel/distanciel) et pour l'ensemble des cercles intéressés (MOA RH, management, Commission de politique sociale, représentants du personnel élus ou désignés).

Fiche navette entre l'unité/la Direction métier et la DRH Groupe

1- Situation individuelle analysée :

Direction :

Unité :

Salarié-e : Madame (Nom/Prénom)

NNI :

Filière métier : ☐ Technique ☐ Tertiaire Technique (ex : IT) ☐ Tertiaire

2- Contacts utiles :

Correspondant-e Ega Pro concerné-e : (Nom/Prénom) (téléphone/portable)

Manager concerné-e (N+1) : (Nom/Prénom)
(téléphone/portable)

RRH concerné-e : (Nom/Prénom) (téléphone/portable)

Possibilité d'intégrer directement des captures écran des signatures de mail.

3- Qualité du demandeur :

☐ Salarié-e ☐ Management ☐ Interlocuteur RH ☐ Autre(s) préciser :

4- Éléments de synthèse / argumentaire local :

ORIGINE & CONTEXTE :

Quels sont, dans cette situation, les principaux éléments constitutifs d'une présomption de discrimination liée au sexe et donc d'une correction salariale au titre d'une problématique d'égalité professionnelle F/H ?

Autre(s) information(s) utile(s) sur le contexte ?

ANALYSE D'ECART :

Quels sont les principaux enseignements des premières analyses conduites pour apprécier le positionnement salarial de ce-tte salarié-e par rapport à une population comparable (ancienneté, niveau de qualification initial, famille métier, etc.) ?

Selon vous, quels facteurs peuvent expliquer -même partiellement- l'écart aujourd'hui constaté (sexe, expérience professionnelle préalable non reconnue à l'embauche, politiques salariales distinctes des employeurs successifs, engagement professionnel et professionnalisme, interruptions de carrières, maladies ou absences longues,...) ?

REPERES / PROFIL SALARIE.E :

Quel est le rythme moyen d'évolution salariale (rythme moyen d'évolution en NR, y compris issus de GF) de ce-tte salarié-e depuis son embauche ?

Avez-vous des informations sur l'historique de ce-tte salarié-e sur l'appréciation du professionnalisme et l'investissement professionnel passé de ce-tte salarié-e ?

Quelques points de repères complémentaires à votre analyse (ex : niveaux de rémunérations variables historisés, rythme des promotions, des changements de collègues, des mobilités, ...) ?

Quelle est la vision et l'appréciation globale de son management actuel ?

EVENEMENTS SUSCEPTIBLES D'AVOIR EU UN IMPACT SUR LE PARCOURS DU/DE LA SALARIE.E :

Avez-vous connaissance de facteurs susceptibles d'avoir eu un impact direct ou indirect sur l'évolution professionnelle et salariale du ou de la salarié-e considéré-e (ex : impact de la parentalité, aidants familiaux, faible mixité métier, impact des stéréotypes, ...) ?

Préciser, le cas échéant, la ou les date-s de naissance-s/adoption-s du ou des enfants ?

SYNTHESE / PROPOSITION MANAGERIALE DE L'UNITE :

Aux vues de ces premières analyses, quelle serait –selon vous- la juste correction salariale à apporter à la situation identifiée (ex : Nb de NR Ega Pro / GF) ?

VALIDATION DRH GROUPE :

☐ Avis favorable

☐ Avis défavorable

Proposition d'AIC finalement consentie & Principaux motifs retenus :

PASSAGE EN CS :

Date programmée :

Vérification de la traçabilité de la correction sur la C01 de/de la salarié-e (codification NR Ega Pro dans le SIRH) :

Annexe 4 : un dispositif de soutien et de maintien dans l'emploi pour les victimes de violences conjugales

Depuis plusieurs années déjà, EDF a progressivement mis en place – avec l'appui de son service social du travail (porte d'entrée des salariés dans le dispositif) - une offre très complète et modulable de soutien et de maintien dans l'emploi pour les victimes de violences conjugales et familiales.

Il s'agit en fait d'une sorte de boîte à outils dans laquelle notre service social du travail, la filière RH et/ou le management peut puiser en fonction de la situation à laquelle ils sont confrontés. Quelques illustrations possibles :

Organisation et aménagement du temps de travail

L'enjeu ici est de contribuer à « redonner du souffle » et des libertés à des victimes sous emprise. Toutes les flexibilités de type changements d'horaires, horaires flexibles, travail sur un site distant, télétravail hors domicile, peuvent être les bienvenues de ce point de vue.

Accompagner avec bienveillance les besoins d'absences (ex : démarches administratives et juridiques de la victime) permet aussi de faciliter la sortie du cycle des violences et de préserver, aussi, les dotations de congés annuels des victimes qui en ont par ailleurs le plus grand besoin.

Aides administratives

L'entreprise peut apporter une aide précieuse à des salariés privés de tout accès à leurs papiers d'identité, ou à leurs documents administratifs, et sans lesquels aucune démarche ne leur est possible.

En effet, les équipes de gestion de contrat de travail ont des copies de nombre de ces documents et peuvent les fournir au salarié, notamment le nécessaire utile pour ouvrir un compte bancaire discrètement. Cela permet aussi de flécher d'éventuelles aides et indemnités sur un autre compte bancaire, en cas de compte-joint notamment. Les coffres forts numériques développés dans le cadre de bulletins de paie dématérialisés, par exemple, peuvent être de précieux atouts de ce point de vue (protection et conservation de documents personnels).

Aides financières

Les victimes de violences conjugales se retrouvent souvent dans des situations financières très tendues, surtout si elles doivent quitter le domicile conjugal de toute urgence. Il est alors indispensable pour elle d'être accompagnées par un service social du travail.

Soumis au secret professionnel, ces assistants sociaux pourront rapidement redonner de l'air (charge mentale/ plan financier) à une victime en déclenchant des aides financières et sociales précieuses (organismes sociaux, dispositifs de secours mis en place par la CCAS et les CMCAS, ...)

L'entreprise, de son côté, peut faciliter le déblocage³⁴ de l'épargne salariale, monétiser un CET, procéder à des avances sur primes ou sur salaires, et même développer des aides exceptionnelles et spécifiques telles que la prise en charge des coûts de la garde d'enfants ou même des indemnités de secours immédiat (en capital ou en rente) qui ont cette particularité de n'être ni chargées fiscalement et socialement, ni incluses dans l'assiette des revenus fiscaux de la victime.

L'accès à un nouveau logement

Dans les facteurs clés de succès, figure celui de l'accès à un logement, qu'il s'agisse d'ailleurs d'un relogement d'urgence ou d'un relogement plus durable.

Pour l'urgence, l'entreprise peut aider très simplement en assumant les coûts d'une offre hôtelière, ou en s'appuyant sur son marché cadre pour des formules d'hébergement de type « appart hôtels » qui sont souvent les plus adaptés. Le recours temporaire à des solutions meublées de type « AirBnB » peut aussi s'avérer utile, notamment en cas de présence d'enfants ou en périodes de crise sanitaire et de confinement.

Pour le relogement plus durable, des actions dûment fléchées avec Action Logement sont possibles. Mais là encore, l'appui d'un service social est clé pour se donner un maximum de chances d'obtenir satisfaction.

Mobilité

Cet engagement a également conduit l'entreprise à anticiper les besoins de mobilité des salariés victimes, qu'il s'agisse là encore de solutions temporaires et d'urgence ou de réimplantations plus durables. Même quand elles sont parties du domicile conjugal, nombre de victimes témoignent en effet du fait qu'elles demeurent souvent poursuivies et/ou attendues sur leur lieu de travail, parce que cela reste un lieu connu de leurs agresseurs.

Il faut alors envisager, dans des délais souvent très contraints et selon les territoires et le besoin, des solutions de mobilité temporaire ou, parfois, des changements de région et de métiers plus radicaux. Et le cas échéant, faire en sorte que les équipes accueillantes ne soient pas pénalisées sur les plans de leurs trajectoires d'effectifs et budgétaires par cet acte de solidarité.

Autres dispositifs

Il existe bien d'autres dispositifs utiles qui peuvent s'avérer nécessaires, selon les situations rencontrées, telle que :

- la possibilité de redonner accès à un véhicule à une victime pour qu'elle puisse venir travailler ;
- la possibilité de changer des équipements informatiques et télécoms dans l'urgence (changement de matériel, de numéro de téléphone pro) et même de changer d'adresse mail dans l'heure ;
- ou la possibilité d'améliorer la sécurité sur site et aux abords du site de travail lorsque la situation le nécessite.

³⁴ Dans les conditions prévues par le Code du travail

Cette liste n'est pas exhaustive et démontre tout l'intérêt de créer un cadre conventionnel au sein duquel tous les acteurs de l'entreprise, chacun dans leur rôle, peuvent être mobilisés. Cette approche collective permet également d'enrichir cette boîte à outils au fur et à mesure de que l'entreprise et cet environnement bienveillant apprend des situations ainsi accompagnées.

Annexe 5 : lettre de mission type du correspondant Egalité Professionnelle F/H

La mise en œuvre de la stratégie d'actions égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'EDF SA nécessite la désignation d'un correspondant au niveau de chaque Unité et Direction de l'entreprise.

Pour l'Unité, cette mission est confiée à M..... exerçant la fonction de

Champs d'interventions

Le correspondant Egalité Professionnelle est chargé de porter et de décliner la politique d'égalité professionnelle F/H de l'entreprise auprès des salariés, du management comme de la filière RH de son périmètre. Il définit, puis fait valider par son CODIR, la stratégie d'actions annuelle de son entité dont il assure le pilotage et l'animation sur son périmètre.

Il est un acteur clé d'un dialogue social de proximité et de qualité au titre de l'égalité professionnelle au niveau de son entité. A ce titre, Il est un interlocuteur privilégié de la Commission de Politique Sociale (CPS) du périmètre CSE dont il dépend pour apporter tous les éclairages nécessaires sur ce volet Egalité Professionnelle F/H de la politique sociale de son établissement.

Il est également un acteur connu et reconnu des salariés de son entité qui doivent pouvoir le solliciter en cas de question, ou de perception d'une discrimination liée au sexe sur son périmètre afin que soient conduites les analyses et actions correctives et préventives nécessaires.

Principaux enjeux de la mission

Sa mission est d'accompagner et de conseiller les lignes managériales et RH de son entité dans la mise en œuvre d'une stratégie d'actions qui vise notamment à agir :

- Sur les principaux leviers de l'égalité salariale en coordination avec son RRH/DRH (ex : proportionnalité dans les augmentations, équité sur les rémunérations variables et complémentaires, détection et analyses NR Ega Pro).
- Pour améliorer la mixité des métiers et des emplois dans l'entreprise : recrutements CDI, viviers (alternance, stagiaires scolaires), mobilités internes et reconversions, ...
- Pour l'égalité des chances dans les parcours professionnels (proportionnalité dans les formations, les promotions, mixité du management, des CODIR et des postes à responsabilités).
- Pour la conciliation des temps de vie, en soutien et lien avec le management (parentalité et droits familiaux, projet d'équipe, télétravail, frais de garde en cas de départ en formation, ...)

- Pour l'évolution des mentalités et la lutte contre le sexisme (sensibilisation, formation, communication sur les dispositifs d'alertes, soutien aux actions des réseaux partenaires, ...)
- Pour la santé et la sécurité de tous les salariés (n° vert vie au travail, soutien aux femmes enceintes, lutte contre les violences faites aux femmes, conditions de travail et accessibilité des métiers).

Activités spécifiques du correspondant

Les actions, tout comme les objectifs de la mission peuvent évoluer dans le temps et devront alors être revus. Les activités confiées sont les suivantes :

- Accompagner le management dans la présentation des diagnostics Egalité Professionnelle et des stratégies d'actions annuelles Egalité Professionnelle F/H auprès des salariés, ou au sein des IRP adéquates.
- Répondre aux demandes d'informations et aux sollicitations de la ligne managériale.
- Communiquer la stratégie d'actions de l'Unité (affichage légal et mise en visibilité).
- Suivre l'évolution des indicateurs clés au fil du temps et alerter le management le cas échéant.
- Proposer des actions de communication et de valorisation des actions du domaine de l'égalité professionnelle.
- A compléter...

Moyens d'exercice de la mission

Le correspondant bénéficie :

- D'un accès à la communauté Egalité Professionnelle de VEOL (Vivre EDF On Line),
- D'une newsletter mensuelle de la DRH Groupe, ainsi que d'un accès au Padlet Diversité & Inclusion.
- De l'appui des relais « égalité professionnelle » de la DRH Groupe et de l'interlocuteur « égalité professionnelle » de sa Direction pour recueillir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.
- Il bénéficie d'un parcours spécifique de formation dans le domaine de l'égalité professionnelle F/H, disponible dans MyHR.

Temps accordé à l'exercice de cette mission

Le correspondant exerce cette mission sur son temps de travail. Le temps dédié à cette dernière, parmi d'autres missions RH confiées, peut varier selon la nature et les enjeux du périmètre sur lequel il/elle agit et ne saurait être inférieur à 10% d'un équivalent temps plein.

Fait à , le

Signature du correspondant

Signature du Responsable RH

Personnes Ressources

La **liste des correspondants Egalité Professionnelle** est disponible dans la communauté Egalité Professionnelle sous VEOL dans la page d'accueil (rubrique L'essentiel). Elle est directement consultable en cliquant [ici](#)

La **liste des Référents CSE désignés pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel** est disponible dans la communauté Egalité Professionnelle sous VEOL dans la page d'accueil (rubrique L'essentiel). Elle est directement consultable en cliquant [ici](#).

La **liste des assistants sociaux** est disponible dans la communauté Egalité Professionnelle sous VEOL dans la page d'accueil (rubrique L'essentiel). Elle est directement consultable en cliquant [ici](#).

Glossaire

Plafond de verre : désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à un certain nombre de catégories de personnes (en l'occurrence les femmes) en raison de considérations tacites ou implicites les écartant de l'accès aux emplois concernés.

Paroi de verre : désigne le fait que, dans les structures où les femmes parviennent à des postes à responsabilité, elles sont le plus souvent présentes dans les filières considérées comme non stratégiques.

Congés parentaux : désigne le congé parental d'éducation (article L.225-47 et suivants du code du travail), le congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans (article 20 du statut national du personnel), et le congé de présence parentale (article L.1225-62 et suivants du code du travail).

Sexisme au travail : désigne toute croyance qui conduit à considérer les personnes inférieures en raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle ainsi que tout geste, propos, comportement ou pratique fondée sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être. Rapport du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle du 6 mars 2015.

Sexisme ordinaire au travail : désigne l'ensemble des attitudes, propos, et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer, de les inférioriser, de façon insidieuse, voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Rapport du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle du 6 mars 2015.