

**Accord pour la mixité
et l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes à GRDF
2022 – 2025**

ACCORD POUR LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A GRDF 2022 - 2025

Au travers de trois accords successifs (2009, 2012 et 2016), GRDF s'engage depuis sa création en 2008 en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A fin décembre 2021, les femmes représentent 28,38% de l'effectif statutaire de l'entreprise contre 19,84% à fin 2008, soit une progression de plus de 8 points en 12 ans. Cette progression concerne tous les collèges et toutes les familles professionnelles de l'entreprise, particulièrement les cadres (34,74% de femmes cadres à fin 2021) et les fonctions managériales. C'est dans le collège exécution et particulièrement dans les métiers d'exploitation et de maintenance que l'on constate les progrès les plus lents en termes de féminisation.

Avec un score de 93/100 en 2021 pour l'index « *Egalité professionnelle* », et des mesures constantes de maintien de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en matière de rémunération principale et de rémunération de la performance, GRDF continue à s'inscrire dans la dynamique portée, notamment, par la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes¹.

Par ce nouvel accord, GRDF réaffirme son engagement en faveur de l'égalité réelle entre les genres et dans la lutte contre les discriminations et violences sexuelles et sexistes au travers des dispositifs prévus par la Loi n° 2018-703 du 3 août 2018, modifiée par la Loi 2021-1018 pour renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021.

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 GRDF et pour les territoires dans lesquels l'entreprise est présente.

Dans ce nouvel accord, GRDF entend également souligner son engagement à reconnaître l'identité de genre^{2*} de ses salariés. Dès lors, les dispositifs décrits dans le présent accord, s'appliqueront en tenant compte de cette identité déclarée, dans le respect des législations en vigueur.

Les terminologies employées resteront néanmoins sur un mode binaire féminin/masculin, de la même façon que les éléments statistiques produits dans le cadre des rapports de situation comparée.

¹ La liste des dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est détaillée en annexe 3

² En sciences sociales, la notion de sexe renvoie aux caractéristiques biologiques, tandis que la notion de genre renvoie à la construction individuelle de son identité qui peut être différente de l'identité sexuelle. Cette notion de genre fait aussi écho à l'analyse des rôles sociaux et des relations entre hommes et femmes dans une société donnée.

Le présent accord s'inscrit également dans le cadre général proposé par l'accord de Branche 2019-2023 autour des objectifs prioritaires suivants :

- Poursuivre les efforts engagés en faveur de la féminisation des métiers techniques ;
- Intégrer la lutte contre le sexisme comme sujet à part entière de la politique de prévention santé/sécurité ;
- Garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de parcours professionnel et de reconnaissance ;
- Agir sur la conciliation des temps de vie tout au long de la carrière.

Cet accord constitue enfin l'un des piliers de l'ambition sociale de GRDF et s'inscrit dans le cadre général du Projet d'entreprise « Vert...l'Avenir ».

Il se fonde sur les principes de la Charte Ethique de GRDF, ci-après rappelés :

1. Agir en conformité avec les lois et les réglementations ;
2. Se comporter avec honnêteté et promouvoir une culture d'intégrité ;
3. Faire preuve de loyauté ;
4. Respecter les autres.

Le plan d'actions permettant la réalisation des engagements de l'accord sera détaillé dans l'annexe 1 de ce document et le détail et le niveau des objectifs chiffrés est précisé dans chaque chapitre.

SOMMAIRE

Chapitre 1. Développer la mixité des emplois et des métiers	4
1.1. Féminisation de la filière technique	4
1.2. Favoriser la mixité des emplois et des métiers	6
1.3. Les principaux objectifs	7
Chapitre 2. Lutter contre les plafonds de verre et fidéliser les femmes engagées dans les filières techniques par la perspective de parcours professionnels équitables	8
2.1. Lutter contre les plafonds de verre	8
2.2. Fidéliser les femmes engagées dans la filière technique	8
2.3. Les principaux objectifs	9
Chapitre 3. Formation	10
3.1. Garantir un égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.	10
3.2. Faciliter l'accès à la formation	10
3.3. Les principaux objectifs	11
Chapitre 4. Prévention et lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles	12
4.1. Au sein de l'entreprise, tolérance zéro pour toute forme d'atteinte à la dignité des personnes	12
4.2. En dehors de l'entreprise, GRDF s'engage dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles subies par ses salariés.....	13
4.3. Les principaux objectifs	13
Chapitre 5. Agir sur la conciliation des temps de vie tout au long de la vie professionnelle	14
5.1. Accompagner la parentalité	14
5.2. Accompagner la petite enfance.....	15
5.3. Les principaux objectifs	15
Chapitre 6. Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	16
6.1. Rémunération principale.....	16
6.2. Rémunération variable	17
6.3. Mesure de l'égalité salariale.....	17
6.4. Les principaux objectifs	18
Chapitre 7. Mise en œuvre et suivi de l'accord	19
7.1. Comité de pilotage de l'accord.....	19
7.2. Pilotage.....	19
Chapitre 8. Dispositions finales	21
8.1. Champ d'application.....	21
8.2. Durée et entrée en vigueur	21
8.3. Dépôt et publicité de l'accord	21
8.4. Révision.....	21
Annexe 1. Plan d'action	i
Annexe 2. Fonctionnement et attributions du réseau des référents sexisme de GRDF	v
Annexe 3. Textes législatifs et réglementaires de référence	viii
Annexe 4. Guide repère de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail du SGE des IEG	ix

Chapitre 1. Développer la mixité des emplois et des métiers

Le développement de la mixité des emplois reste une condition essentielle pour faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et hommes, notamment par son impact sur l'évolution des mentalités. Forts des progrès constatés sur la féminisation globale des effectifs de GRDF, les signataires se fixent pour ambition de parvenir à ce que les femmes représentent un tiers des effectifs en 2027.

Pour nourrir cette ambition, le présent accord renouvelle et actualise les engagements souscrits précédemment, en fixant un objectif global de féminisation de l'effectif à hauteur **minimale de 31% à fin 2025**.

Dans la continuité des précédents accords, il est précisé que cette évolution globale de l'effectif féminin doit se concrétiser dans tous les collèges et dans toutes les régions.

Cet objectif tient compte des prévisions d'effectifs connues à la date de signature. Les parties conviennent dès lors de réexaminer la pertinence de l'objectif au regard d'éventuels éléments nouveaux de contexte plus favorables à l'augmentation des effectifs féminins de GRDF, comme, par exemple des évolutions d'organisation ou de périmètre de référence. En cas d'évolution positive constatée lors de l'examen du RSC de l'année n-1, un nouvel objectif pourra être défini par voie d'avenant négocié avec l'ensemble des Organisations Syndicales signataires du présent accord.

La poursuite de cet objectif devra se faire en préservant, ou en renforçant, la mixité de l'ensemble des métiers de l'entreprise. Cela passe par le recrutement de femmes dans les filières les plus masculines, mais aussi par le recrutement d'hommes dans les filières les plus féminines. Cela passe également par l'encouragement des mobilités qui concourent à un meilleur équilibre des représentations genrées dans toutes les familles professionnelles.

Enfin, dans la continuité des actions engagées pour féminiser l'encadrement supérieur de l'entreprise par la constitution progressive de viviers féminins intégrés à la politique « talents », le présent accord fixe un objectif de **40% de nominations de femmes dans les emplois en plage A et plus** par an. Cet objectif annuel montre l'ambition de GRDF à tendre, à terme, vers la parité des emplois de l'encadrement supérieur et conforte son positionnement particulier d'être une entreprise où la part des femmes dans le collège cadres (34,74% à fin 2021) est supérieure au taux de femmes dans l'entreprise (28,38% à fin 2021).

1.1. Féminisation de la filière technique

En accord avec les ambitions posées par l'accord de branche des IEG relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020-2023, GRDF entend poursuivre ses actions en faveur de la féminisation de ses métiers techniques.

Selon la classification des métiers retenus au niveau de la Branche à cet égard, GRDF se situe déjà à l'objectif poursuivi avec un taux de 20,1% de femmes dans la filière technique telle qu'identifiée dans le RSC 2020.

Les signataires s'accordent donc à cibler précisément, parmi les familles techniques, celles pour lesquelles la part des femmes est inférieure à 30%.

La classification retenue de ces familles métiers est celle du plan emploi :

Famille métiers techniques	Total	Féminin	Taux F
Exploitation Maintenance Gaz	1 240	198	15,97
Ingénierie	1 096	250	22,81
Intervention Planification Gaz	4 255	459	10,79
IT	436	117	26,83
Patrimoine Cartographie	305	87	28,52
Patrimoine Conception	363	100	27,55
TOTAL	7 695	1 211	15,74

L'objectif global fixé par le présent accord est d'atteindre, a minima, un taux de **17%** d'emploi féminin à l'issue de l'accord sur la moyenne totale de ces métiers. Parmi ces familles, les métiers de l'intervention et de la maintenance feront l'objet d'une attention particulière, avec des actions volontaristes de recherche de candidatures féminines.

Pour parvenir à cet objectif, plusieurs leviers d'action décrits en annexe 1 devront être mis en œuvre pendant toute la durée de l'accord :

- Favoriser l'attractivité de nos métiers techniques auprès des plus jeunes et notamment des collégiens par des interventions ciblées dans les établissements scolaires ;
- S'assurer que les conditions matérielles d'accueil et de travail soient conformes aux normes (*immobilier et logistique*) et poursuivre la recherche de solutions ergonomiques innovantes visant à rendre plus accessibles à toutes et tous la réalisation des gestes métier (*EPI, port de charge, postures...*) ;
- Soutenir nos ambitions de féminisation globale des effectifs par le recrutement de femmes en alternance. Dès lors, l'objectif visé par le présent accord est d'atteindre **un taux de 37% de femmes dans chaque promotion entrante d'alternants** (*toutes familles professionnelles confondues*) ;
- Poursuivre la démarche engagée depuis 2012, faisant de l'alternance un levier majeur de recrutement de femmes dans les métiers techniques. A cet égard, le présent accord fixe pour objectif que :
 - **Les femmes représentent 23% des personnes recrutées en alternance dans les métiers listés ci-dessus ;**
 - **50% des femmes ayant réussi leur alternance dans ces filières techniques bénéficient d'une proposition de recrutement au sein de GRDF au terme de leur parcours ;**
- Les objectifs ci-dessus définis pourront être revus à la hausse par voie d'avenant, en fonction des résultats constatés au terme de la première année de sa mise en œuvre ;
- Outre le levier du recrutement externe, les signataires soulignent la nécessité de promouvoir des parcours de mobilité des salariées de GRDF vers les métiers techniques. Les dispositifs propres à favoriser ces mobilités sont décrites dans le chapitre 1.2.

1.2. Favoriser la mixité des emplois et des métiers

Pour GRDF, travailler sur la mixité de toutes les familles professionnelles contribue à l'évolution des mentalités en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes par des représentations non genrées des parcours professionnels.

Cette recherche d'équilibre entre les genres se manifeste en premier lieu dans les processus de recrutement de l'entreprise, mais aussi en favorisant des parcours professionnels variés.

En ce qui concerne le recrutement, et conformément à la législation en vigueur, il est rappelé que toutes les offres d'emploi internes et externes sont rédigées de façon non sexuée et que les salariés en charge de missions de recrutement sont formés et régulièrement sensibilisés à la non-discrimination à l'embauche. De la même façon, les managers associés aux processus de recrutement doivent systématiquement être formés à la non-discrimination à l'embauche.

GRDF, titulaire des labels Egalité et Diversité, s'engage à mettre à disposition de tous les candidats un support d'information sur leurs droits et sur les recours dont ils disposent s'ils estiment que ces droits n'ont pas été respectés.

Ouvrir le champ des possibles pour favoriser des parcours professionnels diversifiés contribue à renforcer l'agilité et l'engagement des collaborateurs dans la transformation de l'entreprise et à développer des compétences plurielles qui garantissent une adaptabilité durable.

Les signataires s'accordent sur l'attention à porter aux projets de mobilité qui favoriseraient une meilleure mixité des métiers et soulignent l'intérêt de les accompagner au mieux.

Faire évoluer les perceptions et les a priori sur les métiers sexués passe par une meilleure connaissance de ce que sont ces métiers et par une posture managériale ouverte au recrutement de profils différents.

C'est la raison pour laquelle les signataires du présent accord souhaitent promouvoir et accompagner les reconversions des femmes vers les métiers techniques listés au paragraphe 1.1.

Afin d'accompagner ces décisions individuelles de mobilité professionnelle, un accompagnement par un mentor mobilité leur sera proposé. D'autre part, des immersions longues d'une durée maximale de trois mois sont encouragées. Ces immersions devront idéalement être anticipées six mois avant leur mise en œuvre et pourront être adossées à un parcours de formation. Il sera néanmoins tenu compte des circonstances et opportunités particulières pour justifier un délai de prévenance plus court permettant l'accès à ces immersions.

En effet, ces immersions ont vocation à encourager la postulation de salariées sur des emplois pour lesquels elles ne possèdent pas toutes les compétences requises.

Le manager de la salariée en immersion dans l'unité d'accueil contribuera par ses observations à l'évaluation des compétences et aptitudes acquises ou à développer tout au long de la période.

La réalisation de ce type de parcours lorsqu'il aboutit à une mobilité effective ouvre droit à l'attribution d'une prime d'adaptation dans les conditions définies par la note d'application n°3 de la DP 20-159.

Les signataires s'accordent pour partager les retours d'expérience de processus de cette nature le plus largement possible afin de contribuer à lever les freins et à faire évoluer les mentalités, tant pour les managers que pour les salariées concernées.

1.3. Les principaux objectifs

Libellé	Cible	Fréquence/échéance
Poursuivre la féminisation des effectifs	31% minimum de femmes à l'effectif statutaire	Fin 2025
Poursuivre la féminisation de l'encadrement supérieur	40% de femmes dans les nominations en Plage A et +	Résultat annuel
Poursuivre la féminisation des emplois techniques	17% de femmes au sein de ces métiers	Fin 2025
Favoriser la mixité des personnes en alternance	37% de femmes dans les promotions entrantes chaque année	Résultat annuel
Utiliser le levier de l'alternance pour féminiser nos recrutements dans les métiers techniques	1/ 23% de femmes recrutées en alternance dans les métiers techniques 2/ 50% de femmes ayant réussi leur alternance dans les métiers techniques bénéficient d'une proposition d'embauche	Résultat annuel
Favoriser les passerelles entre métiers	-Promouvoir les reconversions professionnelles comme vecteur de mixité des métiers - Promouvoir les immersions longues comme vecteur de reconversion vers les métiers techniques	Tout au long de l'accord

Chapitre 2. Lutter contre les plafonds de verre et fidéliser les femmes engagées dans les filières techniques par la perspective de parcours professionnels équitables

2.1. Lutter contre les plafonds de verre

Ouvrir des perspectives de parcours professionnels riches et variés à tous les salariés est au cœur du dispositif « *Je Bouge* ».

Les forts enjeux autour de la mobilité définis dans le Plan Emploi doivent être pilotés dans le souci constant de l'égalité des droits et des chances entre tous les salariés.

En matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, cela suppose de poursuivre la lutte contre les plafonds de verre à tous les niveaux de l'entreprise.

Cette lutte contre les plafonds de verre passe par la mesure attentive des évolutions professionnelles par genre, notamment au niveau :

- Des parcours de changement de collègue d'exécution vers maîtrise, et de maîtrise vers cadre ;
- De l'évolution de carrière des personnes à temps partiel, ou ayant eu une absence liée à la parentalité ou de plus de six mois quelle qu'en soit la cause ;
- De l'équilibre au sein des familles professionnelles entre les représentations genrées par collègues (*par exemple dans les métiers de l'acheminement où l'on constate que le management est largement masculin par rapport à une population globale majoritairement féminine*).

Les données partagées chaque année dans le Rapport de situation comparée ne révèlent pas d'écart manifeste entre les genres sur l'équité des parcours professionnels, mais ces données statistiques ne permettent pas à elles seules d'identifier les freins et mécanismes discrets de ces plafonds et murs de verre.

Pendant la durée de l'accord, GRDF s'associera au partenariat de recherche mis en place par le SGE des IEG avec l'Institut des Politiques Publiques (IPP) et l'Institut National des Etudes Démographiques (INED) avec pour objectif d'analyser les éléments organisationnels et/ou culturels qui pourraient subsister et avoir pour effet d'alimenter une inégalité de traitement en matière de déroulement de carrière.

Ces analyses annuelles des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes seront partagées dans le cadre du comité de suivi de l'accord décrit au chapitre 7 et serviront de base à la définition de plans d'actions correctifs si nécessaire.

2.2. Fidéliser les femmes engagées dans la filière technique

Les efforts consentis pour favoriser la mixité des emplois et métiers n'ont de sens que s'ils s'inscrivent dans la durée.

Aujourd'hui, c'est dans la filière technique que cette absence de mixité est la plus prégnante. Les progrès enregistrés dans la féminisation de cette filière sont encore trop récents pour avoir une vision claire de la suite du parcours de ces femmes.

Leur fidélisation dans la filière passe, entre autres, par la lutte contre les préjugés sur la légitimité des femmes dans ces fonctions, par des perspectives de parcours équitables, par la lutte contre le sentiment d'isolement que certaines seraient susceptibles d'éprouver et par un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

L'équité des parcours professionnels et l'équilibre des temps de vie font l'objet de chapitres dédiés dans cet accord.

En ce qui concerne la lutte contre les préjugés, des actions de sensibilisation et de formation seront proposées à l'ensemble des salariés pendant la durée de l'accord. Un programme de formation digitale dédié intitulé « *Inclusion by GRDF* » est inscrit au catalogue de « *We learn Gaz* ». Il sera déployé le plus largement possible pendant la durée de l'accord et devra être impérativement suivi par l'ensemble des managers, des filières RH, Prévention et Ethique, ainsi que par les représentants du personnel.

Parmi ces actions, des formations de développement personnel seront proposées visant à lever les freins et les postures d'auto-censure professionnelle que certains peuvent mettre en œuvre du fait de leurs propres préjugés.

Les signataires soulignent également le rôle majeur que peuvent jouer les Réseaux de l'entreprise, à l'image du réseau « *Vert elles* » dans le partage d'expériences, le soutien et l'accompagnement des femmes engagées dans les métiers techniques, notamment via le marrainage. Tout en respectant l'indépendance de ce réseau, ils réaffirment la nécessité de poursuivre son soutien par l'entreprise et encouragent son développement sur l'ensemble du territoire.

De la même manière, tout nouveau réseau d'entreprise contribuant à cette mixité des métiers sera soutenu. Plus particulièrement, la création de réseaux d'anciens alternants qui partageraient leur expérience en milieu scolaire sera vivement encouragée.

2.3. Les principaux objectifs

Libellé	Cible	Fréquence/échéance
Lutter contre les plafonds et murs de verre	Partager les analyses annuelles réalisées par l'INED dans le cadre du partenariat de recherche avec le SGE-IEG	Résultat annuel
Lutter contre les stéréotypes et les préjugés liés au genre	Sensibilisation et formation	1 action par an déployée dans l'ensemble des Régions
Lutter contre les mécanismes d'auto-censure	Favoriser l'accès aux formations de développement personnel	Tout au long de l'accord
Soutenir l'action des réseaux d'entreprise, notamment du réseau « <i>Vert elles</i> »	Echanges réguliers et partage de plans d'actions	Tout au long de l'accord

Chapitre 3. Formation

3.1. Garantir un égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le respect de cet engagement est mesuré chaque année dans le bilan formation et dans le rapport de situations comparées afin d'identifier d'éventuels écarts et de mettre en œuvre un plan d'action dédié.

Par ailleurs, la Loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation et de l'apprentissage, en ouvrant des dispositifs innovants de formation professionnelle qualifiante tout au long de la vie professionnelle.

L'entretien professionnel régulier des salariés est un de ces dispositifs.

Il a pour objet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

Il intervient également aux moments clés de la vie du salarié, notamment à l'occasion de son retour après une absence longue quelle qu'en soit la cause.

Il en est ainsi du retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation total ou partiel, ou de congé d'adoption qui ouvre droit à un entretien professionnel. Cet entretien professionnel est dissocié de l'entretien de retour qui a pour vocation de faciliter la reprise d'activité du salarié.

3.2. Faciliter l'accès à la formation

L'entreprise s'engage à un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, ce qui implique la prise en compte d'éventuelles contraintes personnelles et familiales (*garde alternée, parents isolés, aidance...*).

GRDF s'engage à communiquer la programmation des stages le plus en amont possible afin de permettre aux salariés de s'organiser ou de solliciter les aménagements nécessaires à la bonne mise en œuvre de leur formation.

Une attention est portée 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 selon les règles en vigueur.

GRDF s'engage également à promouvoir des parcours digitaux de formation et des cursus associant les formations présentielles et distancielles dès lors que cela est efficace pour l'apprenant et le domaine métier.

Par ailleurs, la participation aux frais supplémentaires de garde liés à la formation est reconduite, en complément du CESU Chèque emploi service universel pour les publics suivants :

- Les parents d'enfants de moins de seize ans ;
- Les parents (*ou tuteurs légaux*) ayant des enfants handicapés à charge, à leur domicile, sans condition d'âge ;
- Les salariés ayant des ascendants à charge, à leur domicile, en situation de dépendance.

Ce dispositif fera l'objet d'une communication dès la première année de l'accord, et de manière régulière et la note précisant les conditions de sa mise en œuvre sera réactualisée.

3.3. Les principaux objectifs

Libellé	Cible	Fréquence/échéance
Proposer la réalisation d'un entretien professionnel au retour de congé maternité, parental ou d'adoption	Garantir que 100% des salariés concernés sont informés de leur droit à bénéficier d'un entretien professionnel	Taux de réalisation annuel des entretiens des personnes au retour de congé maternité, parental ou d'adoption
Favoriser l'adaptation des modalités de formation pour limiter les contraintes de déplacement	Développement de parcours de formation combinant présentiel et distanciel	Tout au long de l'accord
Confirmer les dispositifs d'aide financière aux frais de garde générés par des contraintes de formation	Actualisation et diffusion large de la note expliquant le dispositif	En 2022 et tout au long de l'accord
Proposer la réalisation d'un entretien professionnel au retour de congé maternité, parental ou d'adoption	Garantir que 100% des salariés concernés sont informés de leur droit à bénéficier d'un entretien professionnel	Taux de réalisation annuel des entretiens des personnes au retour de congé maternité, parental ou d'adoption

Chapitre 4. Prévention et lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles

4.1. Au sein de l'entreprise, tolérance zéro pour toute forme d'atteinte à la dignité des personnes

La Charte Ethique pose quatre principes qui doivent guider le comportement de chacun dans sa vie professionnelle :

- Agir en conformité avec les lois et les réglementations.
- Se comporter avec honnêteté et promouvoir une culture d'intégrité.
- Faire preuve de loyauté.
- Respecter les autres.

Le respect partagé entre tous les salariés de l'entreprise et avec l'ensemble des parties prenantes externes ne souffre d'aucune exception. Tout comportement dégradant, offensant ou portant atteinte à la dignité des personnes sera sanctionné.

Ce principe général s'applique bien entendu à toutes formes d'agissements ou violences sexistes et sexuelles.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 renforcée par la Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 pose les bases des obligations de l'entreprise en matière de prévention des agissements sexistes et sexuels. Les dispositions du présent accord s'inscrivent en déclinaison des principes de la Charte Ethique et de la Loi.

Pour rappel, l'entreprise désigne un référent sexisme et chaque CSE-E en fait de même. Ces référents ont pour rôle d'informer, d'orienter et d'accompagner les salariés qui s'estimeraient victimes d'agissements sexistes. Les référents ont l'obligation de préserver la confidentialité des échanges et l'anonymat des salariés qui les sollicitent sauf accord expresse de ces derniers.

Ce dispositif dédié vient compléter les différents interlocuteurs existant dans l'entreprise, dont notamment les filières Ressources Humaines, Prévention Santé Sécurité, Ethique, les services de Santé au Travail et le Service Social, ainsi que les représentants du personnel³.

Quel que soit le dispositif activé par un salarié victime ou témoin présumé de tels agissements, il est bien entendu que les actions engagées respecteront la confidentialité des échanges et le respect du droit de la personne mise en cause à se défendre.

Toute accusation mensongère et/ou malveillante sera également sanctionnée comme constituant également un comportement dégradant, offensant ou portant atteinte à la dignité des personnes.

L'annexe 2 du présent accord définit le fonctionnement et les attributions du réseau des référents sexisme de GRDF ainsi que les autres voies de recours possibles.

La prévention des agissements sexistes s'inscrit dans l'obligation générale de l'entreprise d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés.

³ Les différents interlocuteurs internes et externes qui peuvent être sollicités par les salariés pour toute question relative à des comportements irrespectueux quelle qu'en soit la cause sont décrits dans l'accord relatif à l'ambition sociale de GRDF, chapitre 1.3.

Dès lors, des sensibilisations seront déployées auprès de l'ensemble des salariés visant à identifier et prévenir les situations à risque en clarifiant le sujet et en contribuant à libérer la parole. Parmi ces actions de sensibilisation, certaines seront dédiées au management des unités afin de l'aider à porter le sujet au sein des équipes et à faire face, avec l'appui des acteurs dédiés, aux situations qu'il pourrait rencontrer. Les signataires entendent rappeler que la tolérance aux manifestations de sexisme ordinaire est le terreau propice à l'expression de ses formes les plus graves.

Dans la mesure où la perception de ces manifestations de sexisme ordinaire est très variable et qu'elles sont souvent inconscientes, des actions de sensibilisation et de communication seront régulièrement menées, y compris sur l'utilisation des réseaux sociaux.

4.2. En dehors de l'entreprise, GRDF s'engage dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles subies par ses salariés

- ❖ Tout salarié victime de violences sexistes ou sexuelles dans le cadre de son activité professionnelle et du fait de personnes extérieures à l'entreprise sera soutenu par son management et pourra bénéficier d'une écoute et d'un accompagnement psychologique et, le cas échéant, l'entreprise pourra décider d'agir elle-même en justice.
- ❖ En matière de violence intra-familiale, les dispositifs d'aide associatifs et légaux seront largement communiqués au sein de l'entreprise et notamment dans les cabinets des services de santé au travail et dans les bureaux des assistants de Services Sociaux.

Afin d'accompagner au mieux ces salariés, et dans la limite des compétences d'une entreprise en la matière, il est rappelé que tout salarié peut saisir l'interlocuteur de son choix parmi les services de santé au travail et les assistants sociaux pour évoquer ses difficultés. Cet interlocuteur, avec l'accord du salarié, pourra si nécessaire solliciter le management pour l'adoption de mesures les mieux adaptées à chaque situation.

4.3. Les principaux objectifs

Libellé	Cible	Fréquence/échéance
Prévenir les manifestations sexistes en diffusant largement le principe de la « tolérance zéro »	Informé et sensibiliser l'ensemble du personnel	En continu sur la durée de l'accord
Déployer et faire connaître le réseau des référents sexisme et les différents recours existant dans l'entreprise	Communication régulière et générale	En continu sur la durée de l'accord
Soutenir les salariés victimes de violence sexistes ou sexuelles dans le cadre de leur activité professionnelle	Soutien managérial et psychologique et au cas par cas juridique	A chaque fois que nécessaire
Informé les salariés sur les droits et recours existants pour lutter contre la violence intra-familiale	Informé et sensibiliser l'ensemble du personnel	En continu sur la durée de l'accord

Chapitre 5. Agir sur la conciliation des temps de vie tout au long de la vie professionnelle

Avec le déploiement de nouvelles modalités de travail, notamment à distance, et avec des structures familiales de nature différentes et variables dans le temps, les signataires partagent la nécessité d'envisager l'équilibre des temps de vie de manière globale en promouvant des pratiques managériales responsabilisantes et inclusives.

Cette approche globale concerne tous les enjeux familiaux qu'ils soient liés à la parentalité ou à l'aide, mais ils peuvent également concerner des activités personnelles ou des engagements sociaux.

Il en est ainsi, par exemple, du bon usage des outils digitaux ou des problématiques spécifiques à l'aide familiale qui font l'objet de chapitres dédiés dans l'accord « *Ambition sociale* ».

Sur le champ particulier de la promotion de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il s'agit d'accompagner l'évolution des mentalités en encourageant une répartition plus équilibrée des rôles familiaux.

5.1. Accompagner la parentalité

Dans cet esprit, la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant porte le congé paternité de 11 à 25 jours à compter du 1^{er} juillet 2021.

Afin de souligner l'importance que les signataires attachent à la prise effective de ce congé, le présent accord porte à **28 jours** calendaires la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant (porté à 35 jours calendaires dans les situations de naissance multiple), soit trois jours de plus que ce que la Loi prévoit. Ce congé vient s'ajouter au congé naissance.

Une vigilance particulière sera donc portée à l'information et à la sensibilisation du management pour que ce congé soit pris à tous les niveaux de l'entreprise et à ce qu'il n'y ait aucun impact sur la carrière de ceux qui l'auront pris.

Les dispositifs en vigueur relatifs⁴ à la maternité ou à l'adoption sont maintenus, ainsi que les règles relatives aux autorisations d'absence rémunérées liées à la grossesse ou au parcours d'assistance médicale à la procréation (PMA).

Il est rappelé que les salariés en congé maternité (y compris congé pathologique associé), paternité et d'accueil de l'enfant ou adoption ne perdent pas leurs droits aux indemnités et primes d'activité pendant leur absence. Cela signifie que les indemnités liées à l'activité telles que l'indemnité horaire d'astreinte ou l'indemnité de service continu sont également maintenues.

Les entretiens prévus dans le cadre des précédents accords, avant le congé maternité/adoption et au retour de ce congé sont maintenus.

Afin que ces règles et dispositifs soient connus et partagés, un guide spécifique sera réalisé et largement diffusé.

⁴ Accessibles sur le portail Digital RH

5.2. Accompagner la petite enfance

L'entreprise poursuit son accompagnement de la gestion de la parentalité grâce à la prise en charge d'une partie des chèques CESU.

Les signataires s'accordent sur la difficulté particulière que peuvent rencontrer des parents à assumer certaines sujétions de service du type astreinte, ou travail de nuit, et le frein que cela peut représenter à leur parcours professionnel.

Une enquête auprès des salariés concernés par ces sujétions sera lancée sur le plan national dans la première année de l'accord, afin de recueillir leurs attentes. En parallèle de cette enquête interne, la DRHT se rapprochera d'entreprises ou d'institutions soumises à des contraintes horaires fortes pour connaître leurs meilleures pratiques en matière de soutien aux parents.

Les résultats de ces deux enquêtes seront partagés au plus tard à l'occasion du comité de suivi de l'accord de 2023 qui arrêtera un plan d'action adapté.

Ce plan d'action sera mis en œuvre dès 2023 dans l'ensemble des Régions de l'entreprise.

5.3. Les principaux objectifs

Libellé	Cible	Fréquence/échéance
Porter à 28 jours (35 en cas de naissance multiple) le congé paternité et d'accueil de l'enfant rémunéré	Favoriser la prise effective du congé paternité et d'accueil de l'enfant allongé	A partir de la date d'effet de l'accord
Rappeler les règles existantes pour accompagner la parentalité	Créer un guide autour de la grossesse et de l'accueil de l'enfant en rappelant tous les dispositifs en vigueur	2022
Connaître les besoins et/ou les solutions retenus par les salariés soumis à l'astreinte ou à des horaires atypiques pour la garde de leurs enfants en bas âge	<ul style="list-style-type: none">• Réaliser une enquête auprès des salariés,• Recueillir les bonnes pratiques de secteurs d'activité soumis à des contraintes horaires fortes	2022
Mettre en œuvre un plan d'actions adapté à partir des études réalisées	Engager des expérimentations innovantes et ciblées dans chacune des Régions au bénéfice notamment des parents isolés	En 2023, puis en continu sur la durée de l'accord

Chapitre 6. Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

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. Pour mémoire, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2019-2023 de la Branche des IEG réaffirme les principes légaux en ces termes :

« A situation comparable (niveau de responsabilité, de compétence et de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression par les entreprises. »

« Suite aux évolutions apportées par la Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaire, mais aussi de déroulement de carrière en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. »

GRDF s'inscrit pleinement dans la mise en œuvre de ces principes et œuvre depuis longtemps au maintien de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Le premier objectif inscrit dans le présent accord est donc de maintenir cette égalité salariale et d'en poursuivre la mesure régulière dans le cadre des rapports de situations comparées.

Cette égalité salariale globale n'exclut pas l'examen de certaines situations individuelles et GRDF réaffirme la nécessité de supprimer les écarts qui seraient injustifiés.

Outre les voies traditionnelles de recours individuels auprès du management ou de la filière RH, les signataires s'accordent sur la nécessité d'un examen plus systématique des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, au travers d'une analyse annuelle globale.

Les signataires conviennent également que la reconnaissance de la performance des salariés constitue un acte positif qu'il convient de préserver comme tel, y compris lorsque des mesures sont prises pour compenser des lacunes passées.

6.1. Rémunération principale

Pour ces raisons, et en lien avec les ambitions de l'entreprise en matière de mobilité, une analyse de la rémunération du ou de la salariée retenue est réalisée, en cohérence avec la publication initiale de l'emploi, les situations comparables, et de l'analyse du management sur ses compétences et sa performance. Cette analyse pourra conduire à un ajustement du niveau de rémunération.

Cette approche positive de l'analyse des éventuels écarts de rémunération non justifiés s'inscrit en cohérence des principes généraux de la politique de reconnaissance individualisée de GRDF.

Au-delà de ce processus qui s'inscrit dans la durée, les situations individuelles d'inégalité de traitement salarial avérées feront l'objet de mesures de rattrapage spécifiques identifiées comme telles dans le rapport de situations comparées présenté devant le CSE-C.

A cette fin, une analyse annuelle sera réalisée au niveau national afin d'identifier les situations individuelles impactant négativement les résultats de nos mesures d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Chaque Région sera destinataire des données qui concernent son périmètre et complétera l'analyse du regard croisé entre le manager et le responsable RH sur les compétences déployées et le niveau de

performance. Si aucune raison objective ne vient expliquer l'écart de rémunération, une mesure de rattrapage sera mise en œuvre dans l'année.

Ces mesures éventuelles de rattrapage seront mises en œuvre par la DRHT, au plus tard, au dernier trimestre de chaque année. Elles sont indépendantes des mesures salariales annuelles.

L'analyse portera sur le niveau de la rémunération principale actuelle et non sur le rythme et la valeur des avancements dont le ou la salarié(e) a pu ou non bénéficier.

Chaque Région partagera une fois par an à l'occasion de la présentation de son rapport de situations comparées le nombre de situations individuelles étudiées et le nombre de bénéficiaires de mesures de rattrapage à l'exclusion de toute autre indication de nature à permettre même indirectement l'identification des personnes concernées. Le bilan global de ces mesures sera également partagé lors de la présentation du RSC devant le CSE-C.

Cette approche systémique vient compléter les recours individuels déjà existants.

6.2. Rémunération variable

En ce qui concerne la rémunération variable, les données chiffrées ne montrent pas d'écart manifeste entre les femmes et les hommes au global. Par essence, cette rémunération variable est individualisée et peut largement évoluer d'une année sur l'autre.

Il est dès lors important de rappeler que pour l'attribution d'une rémunération variable, le manager doit :

- **Evaluer** : La reconnaissance de la performance globale et de l'engagement du salarié ainsi que les résultats et/ou les efforts faits pour réaliser les objectifs. Ces derniers doivent faire l'objet d'un contrat clair entre le salarié et son manager, généralement au moment de l'entretien annuel. Le niveau des objectifs à atteindre doit être fonction du niveau de responsabilité du salarié. La mesure doit être actualisée et faire l'objet d'échanges tout au long de l'année avec le salarié concerné.
- **Différencier** : Le manager veillera au juste équilibre entre la contribution et la rétribution en tenant compte des pratiques nationales et des axes politiques de l'entreprise.
- **Communiquer** : Le salarié bénéficiera d'explications par son manager sur la mesure de sa contribution et le positionnement de sa rétribution.

Il est rappelé que le temps partiel ou l'absence pour congé maternité, ou accueil de l'enfant ne peuvent être retenus comme justifiant une minoration du pourcentage de la rémunération variable.

6.3. Mesure de l'égalité salariale

La mesure de l'égalité salariale est partagée tous les ans dans le cadre du rapport de situation comparée suivant une liste d'indicateurs partagée en annexe 3.

Outre ces mesures, GRDF publie tous les ans son index Egalité conformément au dispositif prévu par la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

L'indicateur 4 de cet index dispose que 100% des femmes de retour d'un congé maternité au cours de l'année de référence doivent bénéficier d'une augmentation individuelle de salaire d'un montant correspondant à la moyenne des augmentations individuelles distribuées dans l'année.

Pour respecter le principe d'égalité salariale, GRDF a décidé de procéder comme suit :

- Dans un premier temps, et conformément aux principes de sa politique habituelle en la matière, les managers sont invités à définir l'attribution des mesures d'avancements sur des critères objectivés de performance, **sans aucune discrimination des salariées selon leur situation de grossesse ou de congé maternité**. Cette égalité de traitement est mesurée dans le RSC en rapportant le taux d'avancement des salariées concernées au taux d'avancement constaté pour l'ensemble des salariés.
- Dans un second temps, en fin d'année, une analyse est faite au niveau national pour identifier les situations qui nécessitent de compléter de manière automatique, via l'attribution d'un NR aux salariées concernées.

6.4. Les principaux objectifs

Libellé	Cible	Fréquence/échéance
Maintenir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes principale et variable	Maintenir a minima les résultats de l'index d'égalité salariale et œuvrer à améliorer le score	Résultat annuel
Supprimer les écarts injustifiés	A l'appui d'une analyse annuelle des résultats de nos mesures d'égalité salariale, examen des situations individuelles en écart afin d'en expliquer la cause. En cas d'écart injustifié, mesure de rattrapage mise en œuvre dans l'année	Résultat annuel

Chapitre 7. Mise en œuvre et suivi de l'accord

Les principes et objectifs du présent accord sont immédiatement mis en œuvre à tous les niveaux de l'entreprise.

7.1. Comité de pilotage de l'accord

Afin d'en assurer le déploiement harmonieux dans l'ensemble des Régions, il est décidé la création d'un comité national de suivi.

Ce comité est composé de :

- 2 représentants de la DRHT, et un représentant DRH par Région,
- 1 représentant national de chaque Organisation Syndicale signataire et 1 représentant de chaque Organisation Syndicale signataire par Région.

Il se réunira une première fois dans le courant du second trimestre de chaque année, et aura pour missions principales :

- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord, de ses objectifs et plans d'actions,
- Le partage des bonnes pratiques locales,
- La veille sur les évolutions externes en matière d'égalité professionnelle,
- La conduite d'études et plans d'actions complémentaires le cas échéant.

Afin de permettre un examen approfondi de la situation de chaque Région, ce comité se tiendra en deux réunions distinctes organisées à deux semaines d'intervalle et regroupant l'examen de trois régions. Le Service Gaz sera associé à l'une des deux réunions.

Une seconde réunion du comité sera organisée dans le courant du troisième ou quatrième trimestre de chaque année afin de partager un état d'avancement des plans d'action présentés au second trimestre.

Cette seconde réunion regroupera uniquement les représentants de la DRHT et des interlocuteurs nationaux de chaque organisation signataire de l'accord.

Les éléments partagés lors de ces comités sont définis en annexe 1 et seront communiqués aux participants avec un délai de prévenance de deux semaines.

Afin de garantir la meilleure diffusion des engagements souscrits dans le présent accord, une communication nationale sera réalisée dans les six mois suivant sa signature et régulièrement pendant toute sa durée d'application.

7.2. Pilotage

Le pilotage du déploiement du présent accord est sous la responsabilité de la DRHT au niveau national et se décline dans chacune des Régions sous la responsabilité du Référent Ambition sociale, membre du CODIR de la Région.

Chaque Région s'assurera de la bonne mise en œuvre du présent accord afin :

- D'animer au sein de son périmètre le déploiement des plans d'action de l'accord et notamment de développer la coopération avec les acteurs de la prévention, de la santé et de l'assistance social ;
- De contribuer à l'atteinte des objectifs de l'accord et de participer au comité national de suivi ;
- De contribuer activement au déploiement des actions de sensibilisation et de formation prévues par l'accord ;
- D'être un interlocuteur identifié et reconnu par les salariés de son périmètre.

Chapitre 8. Dispositions finales

8.1. Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires de GRDF.

8.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

8.3. Dépôt et publicité de l'accord

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

8.4. Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L2261-7 et suivants du Code du Travail.

Fait à Paris, le 03/06/2022

Pour GRDF, le Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation

Nicolas LEFEBURE

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT	Pour FO

Annexe 1. Plan d'action

GRDF s'engage sur la mise en œuvre d'actions pour chacun des six domaines de l'accord.

Chaque équipe RH régionale prévoit dans son plan d'actions annuel une déclinaison de ces engagements nationaux, en mobilisant les acteurs internes (P2S, Médico-social, territoire...) et / ou externes concernés. L'équipe DRHT intervient en appui si besoin et coordonne les actions nationales.

Lors des réunions du comité de suivi, chaque région présentera son plan d'actions ainsi que le bilan associé en renseignant les différents attendus des tableaux ci-après.

Objectifs	Actions	Éléments partagés	Indicateur	Acteurs
Chapitre 1 : Développer la mixité des emplois et des métiers				
Poursuivre la féminisation des effectifs	Déployer a minima une action par an et par Région visant à favoriser le sourcing de candidates féminines	Description de l'action et REX	Taux de femmes statutaires à l'effectif	Régions
	Nourrir les partenariats locaux et nationaux contribuant à l'identification de candidates en lien avec l'écosystème local et avec la politique en faveur de l'alternance	Recensement des partenariats		National et régional
Favoriser l'attractivité de nos métiers techniques auprès des plus jeunes	Déploiement de notre image employeur dans le cadre de présentation de nos métiers en milieu scolaire et/ou auprès de publics ciblés fonction des enjeux du bassin d'emploi local	Description de l'action et REX		Régions
S'assurer que les conditions matérielles d'accueil et de travail soient conformes aux normes	En lien avec les services immobiliers et prévention, établir un recensement des situations de non-conformité et contribuer à l'élaboration de plans d'actions adaptés	Analyse de la nature des non-conformités constatées		Régions
Faire de l'alternance un levier majeur de recrutement de femmes dans les métiers techniques	Poursuivre les actions spécifiques de recrutement type POE	Description de l'action et REX		Régions
	Former les recruteurs et les tuteurs à la prévention du sexisme		Taux de tuteurs formés	National
37% de femmes dans chaque promotion entrante			Taux d'alternants entrants par sexe	National et régional

Objectifs	Actions	Éléments partagés	Indicateur	Acteurs
23% de femmes entrantes sur des métiers techniques			Taux de femmes entrantes en alternance métiers techniques	National et régional
50% de femmes diplômées recrutées au terme de l'alternance dans les métiers techniques			Taux de recrutement de femmes issues de l'alternance métiers techniques	National et régional
Garantir des processus de recrutement non discriminants	Poursuivre l'élaboration de fiches de postes harmonisées et non sexuées et s'assurer de leur utilisation	Description de l'action et REX		National et régional
	Poursuivre la formation des salariés engagés dans le processus de recrutement	Description de l'action et REX		National et régional
Favoriser les passerelles entre métiers	En lien avec le déploiement de « Je bouge » et les enjeux GPEC	Description de l'action et REX		Régions
	Promouvoir les immersions longues	Description de l'action et REX		Régions
	Développer les initiatives de marrainage dans toutes les régions	Description de l'action et REX		Régions
Favoriser la création d'un réseau d'anciens alternants		Description de l'action et REX		National
Chapitre 2 : Lutter contre les plafonds de verre et fidéliser les femmes engagées dans les filières techniques par la perspective de parcours professionnels équitables				
Lutter contre les plafonds et murs de verre	Mesurer les évolutions professionnelles par genre pour : <ul style="list-style-type: none"> • Les parcours changements de collègues, • Les parcours des salariés à temps partiel ou de retour d'une absence de plus de 6 mois 		Indicateurs nationaux partagés en comité de suivi et dans le RSC, dont taux de changement de collègue	National
	Agir sur les parcours professionnels au sein des métiers de l'acheminement	Description de l'action et REX		Régions

Objectifs	Actions	Éléments partagés	Indicateur	Acteurs
	afin de masculiniser les équipes et de féminiser l'encadrement en lien avec la GPEC régionale			
Lutter contre les stéréotypes et les préjugés liés au genre	Une action de sensibilisation par an et par Région a minima	Description de l'action et REX		Régions
	Au niveau national, communication régulière sur le sujet	Description de l'action et REX		National
Lutter contre les mécanismes d'auto-censure	Proposer des formations dédiées dans We learn gaz	Description de l'action et REX		National
Chapitre 3 : Formation				
Encourager la réalisation des entretiens professionnels de retour de congé maternité, parental ou d'adoption	Intégrer la présentation du dispositif dans le guide sur la parentalité (cf infra chap 5)	Guide sur la parentalité	Taux annuel de réalisation des entretiens	National et régional
	Intégrer cette information dans le courrier accusant réception de la déclaration d'état de grossesse	Modèle de courrier		
Faire connaître les aides aux frais supplémentaires de garde liés à la formation	Actualisation de la note et diffusion large via une communication adaptée		Nombre annuel de mesures accordées	National
Chapitre 4 : Prévention et lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles				
Prévenir les manifestations sexistes	1 action de sensibilisation par an et par Région associant le référent sexisme CSE-E et incluant à chaque fois la prévention du sexisme dit ordinaire	Description de l'action et REX		Régions
Informer l'ensemble des salariés sur les droits et recours contre les agissements sexistes	Mise à disposition des informations sur intranet	Description de l'action et REX		National
	Affichage des recours internes et externes dans toutes les agences	Description de l'action et REX		Régions
	Déploiement du site dédié du SGE-IEG	Description de l'action et REX		National

Objectifs	Actions	Éléments partagés	Indicateur	Acteurs
Contribuer à la lutte contre les violences intra-familiales	Mettre à disposition des salariés de manière accessible les principales coordonnées des acteurs de la lutte contre ces violences.	Description de l'action et REX		National et régional
Chapitre 5 : Agir sur la conciliation des temps de vie tout au long de la vie professionnelle				
Faire connaître les règles qui accompagnent la parentalité	Au niveau national, créer un guide autour de la grossesse et de l'accueil de l'enfant en rappelant tous les dispositifs en vigueur première année de l'accord et en assurer une diffusion large	Guide sur la parentalité		National
Analyser les besoins prioritaires des salariés soumis à l'astreinte ou à des horaires atypiques en matière de garde d'enfants	Réaliser une enquête auprès des salariés première année de l'accord	Résultats de l'enquête		National
	Fonction des résultats, rechercher des solutions adaptées			National et régional
S'engager dans un plan d'actions locales adaptées	Expérimenter des solutions locales destinées prioritairement aux parents isolés	Description de l'action et REX		Régions
Chapitre 6 : Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes				
Supprimer les écarts injustifiés	A l'appui d'une analyse annuelle des résultats de nos mesures d'égalité salariale, examen des situations individuelles en écart afin d'en expliquer la cause. A défaut, mesure de rattrapage mise en œuvre dans l'année		Nombre de mesures de rattrapage Nombre de situations étudiées	National

Annexe 2. Fonctionnement et attributions du réseau des référents sexisme de GRDF

En application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, GRDF a désigné un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes pour l'entreprise et chaque CSE-E a fait de même en son sein.

La mission de référent sexisme porte sur les trois axes suivants :

- Informer : S'assurer que l'obligation d'information des salariés sur le sujet est bien remplie, contribuer à la communication et à la sensibilisation des salariés
- Orienter : Écouter et recueillir les faits avec neutralité et bienveillance afin d'orienter vers la ou les ressources internes les plus pertinentes selon la gravité, l'urgence et la nature de la requête. Respecter l'anonymat du salarié à moins d'être autorisé à le lever
- Accompagner : Faire preuve d'empathie et de bienveillance, rester neutre et faire preuve de méthode dans le questionnement des personnes qui le sollicite. Être en appui des managers et des témoins pour rappeler les règles de l'entreprise et contribuer à l'évolution des mentalités.

Dans l'exercice de sa mission, le référent sexisme est soumis à une obligation renforcée de confidentialité.

Quelle que soit son activité principale, le référent sexisme devra être en mesure d'exercer sa mission dans de bonnes conditions de disponibilité et de discrétion.

Convenant que la prévention du sexisme implique un fonctionnement en réseau de ces référents et forts de premiers échanges actant de la volonté partagée de structurer leur coopération, il est décidé de formaliser le fonctionnement de ce réseau autour des principes suivants :

1) Des référents dont la mission est bien définie, partagée et qui sont formés et accompagnés

- Les référents de GRDF contribuent au dispositif global de prévention mis en place par le Groupe en participant aux échanges, réunions et formations proposées et en réalisant le reporting annuel demandé ;
- Le réseau des référents de GRDF se réunit a minima deux fois par an pour partager les situations rencontrées et coopérer à la construction d'actions de prévention ;
- Une action de formation des référents de GRDF sera conduite en 2022 et approfondie les années suivantes tant en ce qui concerne les aspects organisationnels et juridiques que les postures à acquérir en matière d'écoute ;
- Les référents peuvent en toutes circonstances faire appel au Cabinet Allo Sexism pour les accompagner dans leur mission.

2) Un réseau de référents connu des salariés et proactif en matière de prévention du sexisme ordinaire

- Une campagne de communication dédiée à l'existence et au fonctionnement du réseau sera lancée au premier semestre 2022 et chaque référent relatera son déploiement sur son périmètre ;
- Chaque référent sera attentif à la qualité de son environnement et veillera notamment à la suppression de toute image susceptible d'alimenter une expression sexiste ;
- Il contribuera pleinement aux actions de prévention et de sensibilisation organisées sur son périmètre en coopération avec les interlocuteurs, RH, Ethique et Prévention.

3) Des référents soucieux, individuellement et collectivement, des règles de confidentialité et d'éthique associées à leur mission

- Le logigramme repère ci-joint constitue une aide à la décision d'orientation des personnes ayant saisi le référent d'une problématique particulière ;
- Investis d'autres missions et activités dans l'entreprise, les référents garantissent la confidentialité des échanges entre eux, avec les salariés qui les sollicitent et vis-à-vis des personnes dont le comportement est mis en cause ;
- Alliés des correspondants Ethique, ils n'hésitent pas à partager avec eux leurs interrogations.

Vous êtes référent Employeur ou CSE : Comment traiter un signalement ?

1

Permettre le signalement

Le/la référent.e est contacté.e par la personne concernée ou par un témoin

SE RAPPROCHER de l'autre référent pour DÉFINIR les rôles de chacun

PRENDRE RDV pour un entretien

SE RAPPROCHER sans attendre du déontologue de votre périmètre pour l'enregistrement en temps utile, par ses soins, de l'incident dans la base « my Ethics Incidents »

2

Conduire l'entretien

Ne pas rédiger de rapport; ni recueillir des témoignages ou des pièces; ne pas audiotonner la ou les personne(s) mise(s) en cause ou des témoins

ECOUTER : empathie
Pas de jugement, soutien moral

FAIRE S'EXPRIMER les faits et les ressentis, demander des précisions contexte, lieu, dates
Existence de témoins ?
Qui d'autre est informé ?

INFORMER sur les futures étapes d'une éventuelle procédure

FOURNIR LES COORDONNÉES du médecin du travail, de la ligne d'écoute RPS ou du psychologue

2bis

Formuler prudemment des hypothèses de qualification juridique des faits rapportés

Peut avoir lieu au cours de l'entretien ou postérieurement à celui-ci

FICHES JURIDIQUES ALLOSEXISM à disposition

CONTACTER si besoin ALLOSEXISM pour être conseillé

ORIENTER la personne concernée vers ALLOSEXISM, les RH, le manager, l'éthique, la ligne RPS ou le psychologue, selon les cas

TRANSMETTRE aux RH les éléments relatifs au signalement et rester disponible

3

Orienter

Enquête (RH)

Les RH diligenter une enquête entretien avec la personne ayant signalé, les témoins éventuels et l'environnement. Les RH peuvent contacter ALLOSEXISM pour se faire conseiller avant de s'entretenir avec la personne mise en cause

Enclencher la procédure disciplinaire (RH)

Les RH informent le/les référents du cours de la procédure ainsi que la personne qui a signalé.

Les RH informent le/les référents synthétiques de la procédure disciplinaire, lesquels s'assurent que la personne qui a signalé est informée.

Enclencher la procédure disciplinaire (RH)

Les RH informent le/les référents synthétiques de la procédure disciplinaire, lesquels s'assurent que la personne qui a signalé est informée.

NB : ATTENTION !

Le point de départ du délai de deux mois pour sanctionner est celui de la connaissance complète par l'employeur (la DRH délégataire du pouvoir disciplinaire) des faits justifiant cette sanction

Légende

- Possibilité de coopération/coordination entre le référent CSE et le référent Employeur
- Consigner les informations dans le formulaire de restitution.

Annexe 3. Textes législatifs et réglementaires de référence

Textes réglementaires de référence :

Dans le cadre du dialogue social de branche, l'égalité professionnelle est un sujet prioritaire depuis 2004. De nombreux accords ont été conclus dans ce sens, le dernier en vigueur étant :

- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2023 du 12/07/2019 ;
- Avenant portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2023 dans la branche professionnelle des IEG du 12/07/2021.

Dans le cadre du dialogue social d'entreprise, GRDF a mis en place trois accords successifs (en 2009, 2012 et 2016) relatifs à l'égalité professionnelle depuis sa création, le dernier en vigueur étant :

- Accord pour la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à GRDF 2016-2019 du 20/05/2016 ;
- Avenant de révision n°3 à l'Accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2016-2019 du 26/04/2021 et qui proroge celui-ci jusqu'au 31/12/2021.

Textes législatifs de référence :

- Discriminations : C. trav., art. L. 1131-1 à L. 1134-10 ;
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : C. trav., art. L. 1141-1 à L. 1146-3 ;
- Harcèlements : C. trav., art. L. 1151-1 à L. 1155-2 ;
- Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes : C. trav., art. L. 3221-1 à L. 3221-7.

Annexe 4. Guide repère de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail du SGE des IEG

<https://www.egaliteprofessionnelle-ieg.fr/>

