



8 Mars 2024

Journée internationale du droit des femmes

6 Mars 2024

RAPPEL : derniers jours pour répondre à notre sondage T1 2024 !!!

Lien du sondage : [FIXEZLECAP T1 2024](#) (Date limite 15 Mars pour les retardataires)

LA CGT EDF RE SIGNE L'ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE!

C'est une équipe CGT très motivée qui a participé activement à la **négociation de l'accord égalité professionnelle en intersyndicale**. Les avancées obtenues ont été significatives et justifient pleinement cette signature à l'unanimité, d'ailleurs soutenue par une majorité à date des répondants à notre sondage.



Les avancées significatives obtenues (accord intégral en PJ)

- ✓ En cas d'interruption de grossesse spontanée avant 22 semaines d'aménorrhée : autorisation d'absence exceptionnelle de 2 jours non déductibles des congés
- ✓ Préconisation du recrutement d'une personne en contrat temporaire pour le **remplacement d'un(e) salarié(e) en congé maternité ou parental**
- ✓ Prise en charge par l'entreprise des **frais supplémentaires de garde occasionnés par le départ en formation du salarié** pour les familles monoparentales sur présentation d'un justificatif.
- ✓ Communication au CSE d'une **version de l'index égalité professionnelle sans l'application du seuil de tolérance** à l'écart de rémunération
- ✓ **Maintien de la mutuelle payée par l'entreprise** pendant le congé parental
- ✓ En cas de **menstruations douloureuses, ménopause ou andropause** : 3 jours d'absences rémunérées par an (fractionnables en demi-journées) sur certificat médical ou attestation, 1 jour de télétravail supp. par mois sur autorisation manager
- ✓ **Des nouveaux indicateurs de suivi beaucoup plus précis et utiles** (voir accord joint) par exemple taux de féminisation par direction ou encore % de promotion sur des postes managériaux

AU NIVEAU NATIONAL

L'égalité professionnelle femme homme et plus généralement **les droits des femmes sont des sujets qui tiennent particulièrement à cœur à la CGT et à sa Secrétaire Confédérale Sophie Binet**, longtemps responsable du Collectif femmes-mixité de la CGT. Elle a réagi avec émotion à la constitutionnalisation du droit à l'IVG le 4 Mars dont il faudra désormais garantir l'accès effectif à toutes les femmes..

APPEL A LA MOBILISATION LE 8 MARS #UnJourSansNous #Grevefeministe

Un appel unitaire de 5 syndicats dont la CGT et la CFTD ont appelé à la mobilisation pouvant aller jusqu'à la grève le 8 Mars. Celles et ceux qui souhaitent marquer leur soutien en se mobilisant sont couverts par ce préavis et as usual un mail adressé à l'ADP copie manager et cgt.edfer@gmail.com pour un débrayage de 1h00, une demi journée ou la journée. Retrouvez l'ensemble des informations sur les liens suivants :

[Liste des mobilisations et initiatives du 8 mars 2024 | CGT](#)

[Grève féministe \(grevefeministe.fr\)](http://grevefeministe.fr)



“ N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. ” **Simone de Beauvoir**



8 Mars 2024

Journée internationale du droit des femmes

6 Mars 2024

LUTTER CONTRE LES STÉRÉOTYPES AU TRAVAIL

LES FEMMES SERAIENT:	TRADUCTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL	DÉCONSTRUCTION
<ul style="list-style-type: none"> • Douces, maternelles. • À l'écoute. • Attentionnées, minutieuses. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes sont cantonnées dans le travail du soin, de l'éducation... ou dans les travaux minutieux (électronique...). • Leurs compétences supposées innées ne sont pas reconnues professionnellement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mixité professionnelle dans les deux sens (des femmes vers les métiers à prédominance masculine et des hommes vers les métiers à prédominance féminine). • Revalorisation des métiers à prédominance féminine.
<ul style="list-style-type: none"> • Fragiles physiquement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Non reconnaissance de la pénibilité dans les emplois à prédominance féminine + non accès à certains emplois jugés trop durs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Revalorisation des emplois à prédominance féminine. • Mixité professionnelle. • Amélioration des conditions de travail.
<ul style="list-style-type: none"> • Peu disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de promotions et de responsabilités. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître les exigences temporelles des emplois à prédominance féminine. • Favoriser le partage des tâches domestiques. • Se battre pour la réduction du temps de travail et pour une nouvelle organisation du travail.
<ul style="list-style-type: none"> • Organisées, multi-tâches/polyvalentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sont positionnées dans des postes d'assistantes et d'organisation du travail des hommes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mixité. • Reconnaissance des qualifications et compétences (qui ne sont pas innées aux femmes mais acquises !) dans les métiers à prédominance féminine.
<ul style="list-style-type: none"> • Autoritaires. • Hystériques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes en responsabilité sont souvent critiquées pour leur autoritarisme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter le nombre de femmes en responsabilité. • Distinguer la personne de la responsabilité qu'elle exerce. • Interroger la notion d'autorité.
<ul style="list-style-type: none"> • Ce n'est pas une « vraie » femme, c'est un garçon manqué voire une « hommasse ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes qui exercent dans un métier à prédominance masculine sont attaquées sur leur physique, sont victimes de propos « lesbophobes ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la mixité (et/ou parité), à tous les niveaux, pour que les femmes ne soient pas isolées et jugées sur d'autres critères que le contenu de leur travail.
<ul style="list-style-type: none"> • Elles sont séductrices. • « Elle a couché ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de confiance dans leurs capacités de réussite / suspicion à l'égard de celles qui réussissent. • Considérer qu'une promotion serait « une promotion-carnapé » et non une juste reconnaissance. 	<ul style="list-style-type: none"> • Distinguer la personne de la responsabilité qu'elle exerce.
<ul style="list-style-type: none"> • Elles n'ont pas de leadership. • Elles manquent de charisme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peu de femmes retenues dans des promotions importantes, dans des projets professionnels faisant appel à des réseaux et supposant un leadership. 	<ul style="list-style-type: none"> • Remettre en cause les critères d'attribution des promotions, des responsabilités, en s'appuyant sur des critères objectifs et non sur les caractéristiques individuelles.
<ul style="list-style-type: none"> • Elles se crépent le chignon. • Elles parlent toutes en même temps. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les conflits entre femmes sont minorés, traités comme des histoires de « bonnes femmes ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier l'origine du conflit. • Rechercher une mixité dans toutes les équipes évite tous ces biais et s'avère beaucoup plus efficace.

MAIS CES STÉRÉOTYPES TOUCHENT AUSSI LES HOMMES

LES HOMMES SERAIENT:	TRADUCTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL	DÉCONSTRUCTION
<ul style="list-style-type: none"> • Forts physiquement. • Virils. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les hommes sont contraints de supporter des conditions de travail pénibles notamment dans l'industrie (BTP...) quels que soient leur capacité et profil, avec des problèmes de santé importants, liés à la pénibilité de ces travaux. • Il y a même un « déni » de ces risques car on attend d'un homme qu'il soit « viril ». 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration des conditions de travail pour tous et toutes, meilleure prise en compte de la pénibilité. • Mixité des métiers: la féminisation de certains secteurs permettant l'amélioration des conditions de travail pour tous et toutes.
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibles 24h/24. 	<ul style="list-style-type: none"> • La disponibilité permanente attendue des hommes (notamment cadres) les contraint à accepter des heures supplémentaires (non reconnues) et limitent leurs capacités à assumer leurs responsabilités familiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaître des droits à la parentalité pour tous et toutes. • Lutter contre le présentisme. • Droit à la déconnexion.
<ul style="list-style-type: none"> • Ils ne s'intéressent pas à leur apparence physique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les codes vestimentaires masculins sont austères. Un homme soucieux de son apparence peut être taxé « d'efféminé ». • Ils ne peuvent occuper des fonctions faisant traditionnellement appel à la séduction comme l'accueil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Campagne contre les représentations sexistes associant l'esthétique aux femmes. • Déconstruction des codes associés aux fonctions d'accueil.
<ul style="list-style-type: none"> • Ils sont guerriers, ils n'ont peur de rien. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les hommes ont une injonction à se « battre » au travail, à accepter une concurrence vive, qui est perçue comme une stimulation (domaine commercial et financier...). 	<ul style="list-style-type: none"> • Remettre en cause collectivement les rapports de force dans l'organisation du travail et la violence au travail. • Développer la mixité des équipes et des métiers.
<ul style="list-style-type: none"> • Ils sont dragueurs, machos. • Ils ne peuvent pas contenir leurs pulsions sexuelles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Y compris dans le monde du travail, on attend des hommes qu'ils se comportent de façon « virile » à l'égard des femmes, qu'ils assoient leur pouvoir dans la séduction, qu'ils participent aux blagues et propos sexistes. Les hommes n'entrant pas dans ce schéma peuvent subir des propos homophobes. • L'accès des hommes aux emplois liés par exemple à la petite enfance est limité du fait de stéréotypes sur la pédophilie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Campagne contre le sexisme. • Les hommes doivent pouvoir occuper tous les emplois, y compris à prédominance féminine et en contact avec les enfants, les personnes dépendantes.
<ul style="list-style-type: none"> • Ils ont une autorité naturelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ils sont faits pour être des chefs, ils savent diriger. Leur autorité est une qualité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes doivent pouvoir accéder comme les hommes aux postes à responsabilité.
<ul style="list-style-type: none"> • Ils sont indispensables. 	<ul style="list-style-type: none"> • On a encore parfois du mal à imaginer qu'une femme puisse remplacer un homme à certaines fonctions car ils sont considérés comme irremplaçables. 	<ul style="list-style-type: none"> • La mixité. • D'autres modes de recrutement ouverts sur les différences.



« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes toute votre vie durant. » **Simone de Beauvoir**



8 Mars 2024

Journée internationale du droit des femmes

6 Mars 2024

ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: cgt.edfer@gmail.com

Vos Représentants de Proximité RP CGT (Commission Territoires)



Chef de Projet Dév
Agence de Strasbourg
(Région Grand Est-
Bourgogne-Franche Comté)

Farida JACQUELIN



Responsable recrutement
et mobilité
Cœur Défense
(Région Ile de France)

Christine MENDES



Technicien de maintenance
Antenne de Villeveyrac
(Région Nouvelle-
Aquitaine-Occitanie)

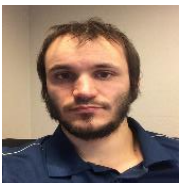
Nicolas LEGAY



Chef de Projet Enviro Senior
Agence de Nantes
(Région Bretagne -Normandie-
Pays de la Loire)

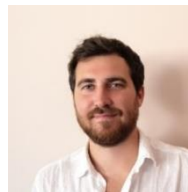
Nathalie TERTRE

Vos membres CGT de la CSSCT (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail)



Ingénieur support terrain
OMEGA Pôle mécanique FST
Antenne de Cormelles
(Caen)

Kevin DAS NEVES DOMINGUES
(Secrétaire CSSCT)



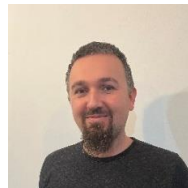
Chargé de Projet SIG
Développement – SIG Sud
Montpellier

Antoine JUSTON



Gestionnaire technique pales
OMEGA
Colombiers

Céline LANGLET



Technicien de maintenance
Pôle éolien Sud - OMEGA
Antenne de Villeveyrac

Christophe OLIVARES

La référente CSE harcèlement sexuel et agissements sexistes



Cécilia BERTOSIO

Ingénieur Météocéan Senior
Pôle EMR – Ingénierie éolienne
Cœur Défense



“ N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. ” **Simone de Beauvoir**



8 Mars 2024

Journée internationale du droit des femmes

6 Mars 2024

ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: cgt.edfer@gmail.com

VOS CONTACTS SYNDICAUX



Laurent **SMAGGHE**
Secrétaire-Rennes



Manuella **BOUBOUNE**
DS - Nanterre



Michel **FOLLY-CASTAY**
DS - Colombiers



Philippe **CHARO**
RS - Nanterre

VOS ELUS CSE



Céline **LANGLET**
Colombiers



Antoine **LUCAS**
Colombiers



Christophe **OLIVARES**
Villeveyrac



Nicolas **LEGAY**
Villeveyrac



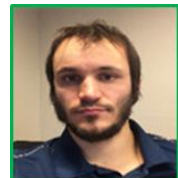
Manuella **BOUBOUNE**
Nanterre



Michel **FOLLY-CASTAY**
Colombiers



Margaux **FAUCHEUX**
Nanterre



Kevin **DAS NEVES**
Cormelles



Philippe **CHARO**
Nanterre



Antoine **JUSTON**
Montpellier



Fanny **PRIMET**
Toulouse



Farida **JACQUELIN**
Strasbourg



Mikael **LUCOTTE**
Colombiers



Laurent **SMAGGHE**
Rennes



Cécilia **BERTOSIO**
Nanterre

Nota Bene : si vous souhaitez **vous désinscrire** de la liste de diffusion de nos newsletters, merci d'adresser un mail à laurent.smagghe@edf-re.fr

*Moi,
quand je
serai grande,
j'aurai un
salaire
d'homme !*



“ N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. **Ces droits ne sont jamais acquis.** Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. ” **Simone de Beauvoir**