

**ACCORD 2012-2014 RELATIF A
L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA BRANCHE DES IEG
BILAN**



LES SIGNATAIRES

Organisations syndicales

CFE-CGC

CFTC-CMTE

FCE-CFDT

FNME-CGT

FNEM-FO

Employeurs

Pour l'UFE, Robert Durdilly

Pour l'UNEmIG, Michel Astruc

SUIVI DE L'ACCORD

- ❖ Six comités de suivi paritaires tenus
- ❖ Un comité de suivi paritaire restreint pour travailler sur les indicateurs (mai 2013)
- ❖ Deux GT Paritaires (Kit de communication sur les stéréotypes en juin et septembre 2012)
- ❖ Des travaux menés en commun (élaboration et actualisation de la plaquette congé paternité et accueil de l'enfant , kit sur les stéréotypes,...)
- ❖ Des délégations « employeurs » et « syndicales » respectant la mixité
- ❖ Des améliorations dans le fonctionnement du Comité de suivi à rechercher

LA GENESE DU BILAN

❖ Sources de données - acteurs

- Enquête annuelle Ega Pro (2011,2012 et 2013) adressée à toutes les entreprises de la branche de plus de 50 salariés (38 entreprises en 2013)
- Rapports annuels qualitatifs ((2011, 2012) qui accompagnent le rapport qualitatif présenté en CPB
- Compilation de ces données et échanges avec les représentants des employeurs
- Partage du projet de bilan avec le comité de suivi paritaire de l'accord

❖ Retours

- Un nombre de retours en baisse entre 2013 et 2012 (-6 retours), qui peut poser la question d'un désintérêt pour l'égalité professionnelle
- Des retours à considérer comme constituant un « échantillon représentatif bien que contrasté» compte tenu du nombre de salariés concernés
- L'instabilité des périmètres ne permet pas de faire des comparaisons d'année en année.

=> Fiabilisation des données nécessaire, notamment en simplifiant la collecte et la compilation de celles ci

TYPOLOGIE DES ACTIONS MENÉES

Les 5 champs de l'accord

1. Une nécessaire évolution des mentalités
2. La mixité des emplois et des recrutements
3. Les parcours professionnels
4. L'égalité salariale
5. Articuler vie professionnelle/vie personnelle

Légende :



: nouvel engagement posé par l'accord 2011-2014 (qui s'ajoutent aux engagements préexistants et repris par l'accord).

1. UNE NÉCESSAIRE ÉVOLUTION DES MENTALITÉS (1/3)

1.1 Lutter contre les stéréotypes :



Trois actions pour faire durablement évoluer les représentations :

- ❖ Sensibilisation destinée à prendre conscience de l'existence de stéréotypes pour mieux s'en détacher
Des actions de sensibilisation et de formation sont menées auprès des salariés, du management, de la filière RH et des représentants du personnel selon la taille des entreprises
- ❖ Réalisation d'un kit de communication et d'un quizz sur les stéréotypes mis à la disposition des entreprises par la branche
Travaillés en commun lors des GTP et publiés sur le site du SGE en décembre 2012 et diffusés au sein des entreprises
- ❖ Attention particulière dans toute forme de communication émanant de la branche
Début 2013, évolution du site du SGE avec notamment la mise en place d'un espace spécifique « Egalité professionnelle »

1. UNE NÉCESSAIRE ÉVOLUTION DES MENTALITÉS (2/3)

La fréquentation du site sur l'année 2013 : 44 313 visiteurs et 448 757 pages vues



The screenshot shows a web browser window displaying the website sgeieg.fr. The page is titled 'Actualité du dialogue social' and features a navigation menu with the following items:

- **Egalité professionnelle**
- Formation Professionnelle Continue
- Spécificité des métiers
- Prévention des risques psychosociaux
- Emploi des seniors

The main content area is divided into several sections:

- Egalité professionnelle**
 - **Accord**
 - Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle des IEG - 20 décembre 2011
 - **Bilan**
 - Rapport de situation comparée égalité professionnelle F/H pour l'année 2012
 - Égalité professionnelle F/H - Rapport de branche (2012)
 - Égalité professionnelle F/H - Rapport qualitatif sur les actions mises en œuvre (2012)
 - **Documents pratiques**
 - Kit stéréotypes - 3 12 2012
 - Quizz stéréotypes - 3 12 2012
 - Congé de paternité et d'accueil de l'enfant - Plaquette de communication - 04 03 2014
 - Communication sur l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes - 20 décembre 2011
 - Données statistiques - Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement - 2014
 - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres clés - 2014
 - **Colloque - 21 mars 2011**

The browser's address bar shows the URL: sgeieg.fr/actualite-du-dialogue-social/egalite-professionnelle-0. The taskbar at the bottom indicates the system date and time as 09:47 on 03/06/2014.

1- UNE NÉCESSAIRE ÉVOLUTION DES MENTALITÉS (3/3)

1.2 Une communication spécifique sur le congé de paternité et ses modalités

- ❖ Plaquelette régulièrement mise à jour, disponible sur le site su SGE et diffusée par chacune des entreprises

1.3 Une plaquette de communication sur le contenu de l'accord

- ❖ Présentée au Comité de suivi paritaire du 26 juin 2012 puis mise en ligne sur le site du SGE

1.4 Une dimension égalité professionnelle examinée à l'occasion des négociations de branche

- ❖ Point de vigilance

1.5 La mixité des délégations patronales et syndicales

- ❖ Un point de vigilance à faire évoluer
- ❖ Une sous représentation masculine dans les sujets Egalité professionnelle

1.6 La formation des managers et des salariés

- ❖ Des pratiques ancrées dans la durée (formation spécifique éga-pro ou focus intégré dans les modules de formation managers)
- ❖ L'information des salariés : Articles de communication, témoignages de salariés communication interne et externe

1.7 La formation des représentants du personnel

- ❖ Réalisée régulièrement au sein des entreprises

2- LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET DES RECRUTEMENTS (1/3)

Pour tendre vers une plus grande mixité dans les emplois, les signataires de l'accord ont choisi cinq domaines prioritaires :

2.1 L'information et la communication sur les métiers de la branche

- NEW** ❖ Publication et mise en ligne sur le site du SGE de la plaquette sur les métiers de l'énergie en mai 2013, plaquette enrichie de données sexuées.



- ❖ Une liaison avec les travaux menés au sein de l'Observatoire des métiers qui reste à améliorer, réactiver.

2. LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET DES RECRUTEMENTS (2/3)

2.2 Le recrutement et la mobilité interne :

NEW

Les actions au niveau de la branche :

- ❖ La branche professionnelle des IEG s'engage à accroître la proportion de femmes dans ses effectifs sur la durée de l'accord. Une vigilance à conserver sur un ralentissement possible de la féminisation de la branche
- ❖ Tous les emplois à pourvoir dans les entreprises de la branche sont mis en ligne sur le site du SGE
- ❖ Concernant la mobilité interne, les SI ne permettent pas de remonter les informations

Les actions au niveau des entreprises :

- ❖ Une attention est systématiquement portée au moment de la rédaction des annonces
- ❖ Des objectifs chiffrés concernant le taux de féminisation et ou le taux de recrutement de femmes figurent dans bon nombre d'accords d'entreprises
- ❖ Des relations écoles-entreprises pour valoriser et féminiser les métiers de l'énergie (attractivité des métiers techniques) à une maille nationale et locale
- ❖ Des méthodes de recrutement innovantes (méthode des habiletés) en lien avec les prescripteurs de l'emploi (Pole emploi, missions locales ...) et partagées en commission de suivi
- ❖ Témoignages de femmes évoluant au sein de la filière technique au sein des entreprises (Communication interne/externe)
- ❖ Partenariat avec des associations (Elles bougent, Déployons nos elles,...) et des réseaux de femmes (Win, Interp'elles,...)

2. LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET DES RECRUTEMENTS (3/3)

2.3 La mise à disposition d'études sur la mixité des emplois

- ❖ Mise en ligne de différentes études et rapports sur le site du SGE (Données statistiques « Filles garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement », « Chiffres clés 2014 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes »,...)

2.4 La mise en œuvre de communications régulières au sein des entreprises

- ❖ Sur les sites des entreprises
- ❖ Dans les journaux internes
- ❖ Sous forme de plaquettes,...

2.5 Les conditions de travail dans les entreprises

- ❖ Poursuite des aménagements des locaux (vestiaires,...), places de parking pour les femmes enceintes,
- ❖ Adaptation des vêtements de travail, EPI (chaussures, gants ...)
- ❖ Identification sexuée des absences pour maladie et pour taux de fréquence des AT

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS (1/2)

3.1 Un accès des femmes aux postes à responsabilités et aux équipes de direction encouragé et à consolider

NEW

- ❖ Objectifs chiffrés dans les grandes entreprises (féminisation des CODIR , féminisation des viviers de cadres dirigeants,...)
- ❖ Mise en place de coaching, mentorat, de formations spécifiques lors de l'accès à des postes à responsabilités

3.2 Des parcours professionnels pour tous

- ❖ Présentation des parcours professionnels de la filière tertiaire et technique possibles sur les intranets d'entreprises
- ❖ Sensibilisation des managers et des conseillers parcours professionnels aux enjeux de l'égalité professionnelle
- ❖ Dimension prise en compte à l'occasion des projets GPEC et mobilité au sein des entreprises

3.3 Des enjeux de formation

- ❖ Accompagner les parcours
 - Identification de plafonds de verre au travers des RSC d'entreprises , d'études
 - Actions pour accompagner et promouvoir les changements de collège et prises de responsabilité : Mentorat, formation d'accompagnement délocalisée , mixité des jurys,...
- ❖ Faciliter l'accès des femmes à la formation
 - Travaux sur la conception logistique (proximité géographique) et calendaire (formations modulaires, plus courtes,..)
 - Dispositions d'aide à la gestion de la parentalité (CESU Petite Enfance, aides aux familles monoparentales,...)
 - Participation aux frais de garde pour les formations promotionnelles

3. LES PARCOURS PROFESSIONNELS (2/2)

3.4 L'accompagnement des congés liés à la parentalité

NEW

Une mise en ligne sur le site du SGE du « *Guide du manager de proximité en entreprise sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale* »

- ❖ Un congé de paternité promu par les entreprises et qui se développe avec 9 pères sur 10 qui prennent ce congé. Une attention à porter sur le nombre de jours de congé pris
- ❖ Des entretiens systématiques à l'occasion des congés liés à la parentalité (maternité, adoption,...)

3.5 Le temps partiel

- ❖ Un temps partiel choisi essentiellement par les femmes
59% des salariés à temps partiel sont des femmes (13879 salariés statutaires à temps partiel (H et F) dont 8182 femmes)

NEW

- ❖ Un rappel fait aux employeurs de la branche sur l'impact potentiel du temps partiel sur le parcours professionnel et la rémunération (courrier UFE-UNEmIG du 12/2/14)

4. L'ÉGALITÉ SALARIALE

4.1 Des critères communs de rémunération à l'embauche qui garantissent l'équité de traitement

Un suivi régulier dans chaque entreprise

- ❖ Des partages en commissions de suivi des accords et dans les IRP
- ❖ Des Groupes de travail sur les rémunérations dans certaines entreprises (Inégalité dans l'accès effectif aux heures supplémentaires)

Des mesures de rattrapage salarial en cas d'écart non justifié

- ❖ Une neutralisation des périodes de maternité, d'adoption et de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pour les augmentations individuelles au choix, les rémunérations variables individuelles
- ❖ Un examen des situations concernées à l'occasion des avancements

5. ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

5. 1 Des actions sur l'organisation du travail engagées et à poursuivre

- ❖ Attention particulière portée aux horaires et aux modalités de réunion (Visio conférence., accès à distance,...)
- ❖ Des horaires aménagés pour les départs en formation
- ❖ Des expérimentations locales et des souplesses des horaires possibles sous conditions

5. 2 Les aides à la gestion de la parentalité

- ❖ Le CESA Petite Enfance
- ❖ Crèches d'entreprises,
- ❖ Conciergerie,
- ❖ Autorisation d'absences enfants malades
- ❖ Droit de tirage sur le CET pour certaines absences familiales
- ❖ Une information portée par la filière RH et le management
- ❖ ...

5.3 Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

- ❖ Maintien du salaire intégral pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les agents statutaires
- ❖ Incitation des entreprises pour inviter les nouveaux pères à prendre leur congé de paternité (courrier)

EN SYNTHESE

Des réussites et des progrès tangibles

- ❖ Une problématique qui se traduit par une meilleure prise de conscience de tous, illustrée notamment par,
 - Une augmentation et une richesse des actions menées dans les entreprises en fonction de leur taille et de leurs métiers,
 - Des actions de communication et de sensibilisation élaborées en commun et diffusées au sein de l'ensemble des entreprises de la branche (Cadre de cohérence au sein de la Branche),
 - Des actions de valorisation des métiers pour attirer des talents féminins,
 - Des méthodes de recrutement innovantes (méthode des habiletés) en lien avec les prescripteurs de l'emploi (pôle emploi, missions locales,...),
 - Des expérimentations (CESU Petite enfance , crèches, formation, aménagement des horaires,...) qui marquent un dynamique de progrès dans l'articulation vie personnelle et vie professionnelle,
- ❖ Des engagements pris au niveau de la Branche réalisés pour l'essentiel.

EN SYNTHÈSE

Des axes de progrès et des efforts à poursuivre

- ❖ Promouvoir les métiers techniques auprès des écoles dans le cadre des travaux de l'Observatoire des métiers ; les travaux avec l'Observatoire des métiers restent à améliorer,
- ❖ Attirer les candidatures féminines dans le domaine technique (très en amont dès l'école), cœur de métier de la branche et progresser dans la mixité du domaine tertiaire,
- ❖ Améliorer les conditions d'accueil faites aux femmes notamment dans les métiers techniques
- ❖ Accompagner les parcours professionnels féminins, leur évolution professionnelle et salariale, et encourager l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans les entreprises,
- ❖ Poursuivre les actions de sensibilisation pour faire évoluer les mentalités de tou(te)s,
- ❖ Poursuivre les actions pour faire évoluer les pratiques et les stéréotypes sociétaux et métiers (présentéisme et disponibilité, partage des responsabilités familiales déséquilibré, temps partiel...)
- ❖ Améliorer le suivi de l'accord (fiabilisation des données du rapport quantitatif et du bilan notamment par une simplification de la collecte et de la compilation)