

Diagnostic Égalité Professionnelle F/H

Branche professionnelle des IEG

Indicateurs de suivi

OBSERVATOIRE 28 sept 2020

Année 2019

Généralités

- A date, nous avons comptabilisé 31 répondants (contre 24 pour l'année 2018 soit une augmentation de 29% de répondants), couvrant environ 94,5% des effectifs de la Branche.
- Sur les entreprises de la Branche > 300 salarié-e-s, les réponses ont représenté 92,29% des effectifs totaux (et 93,33% des entreprises concernées).
- Sur les entreprises comptabilisant entre 50 et 300 salarié-e-s, les réponses ont représenté 2,2% des effectifs totaux et 51,5% des entreprises concernées (contre 37% des entreprises concernées l'année dernière).

1^{ère} année où le nouveau système d'enquête (distinguant les entreprises de plus de 300) a été mis en place.

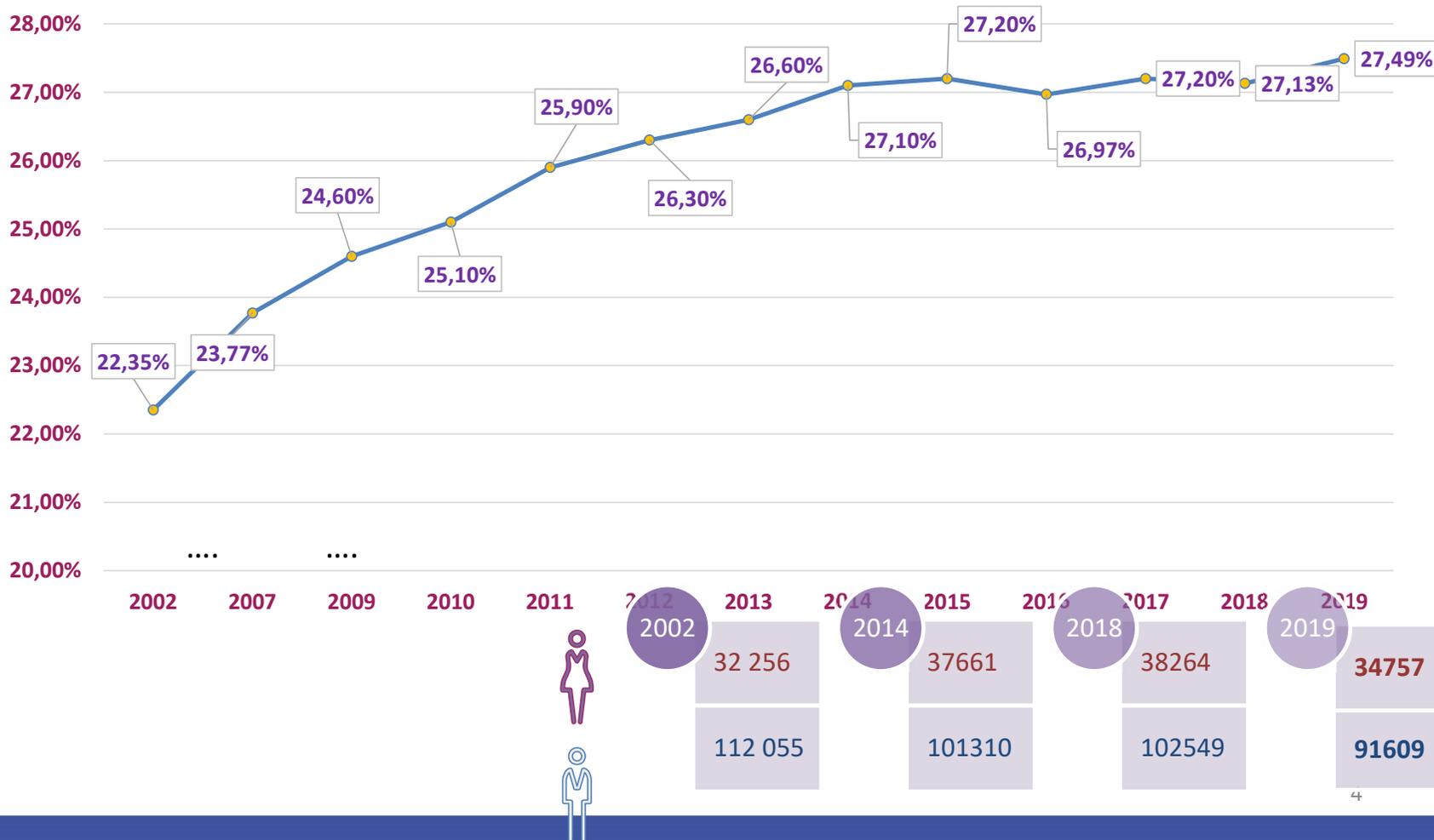
Premier retour d'expérience :

- a permis une remontée de données et d'informations plus fiable ;
- Augmentation du nombre de réponses probablement lié ;
- Les données quantitatives semblent plus exhaustives et fiables mais les données qualitatives restent difficiles à collecter.

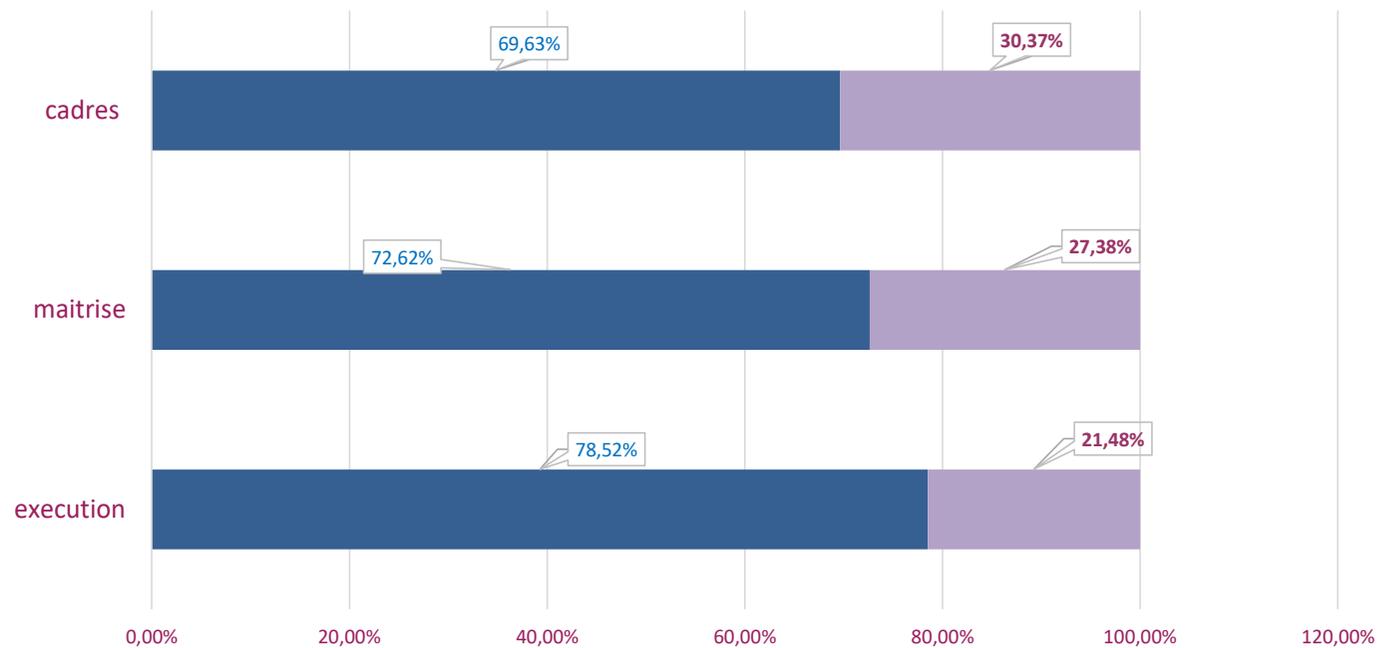
=> Résultat encourageant par rapport au nombre de répondants

Une progression du taux de féminisation depuis 2002

Salariés statutaires



Répartition des effectifs statutaires (126 366) par collèges en 2019



■ % hommes ■ %femmes



Exécution

4187

15305

Maitrise

17277

45822

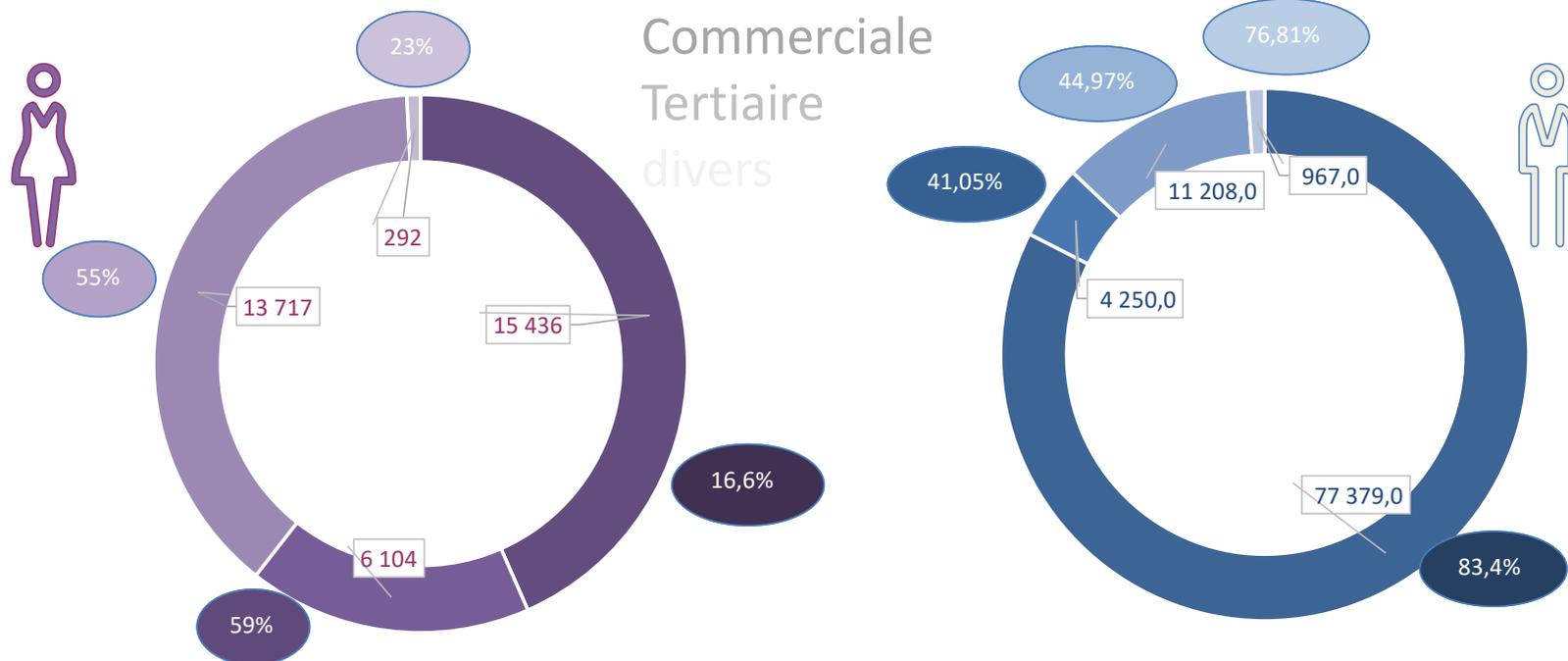
Cadre

13293

30 482

Féminisation par filière métier en 2019

Salariés statutaires

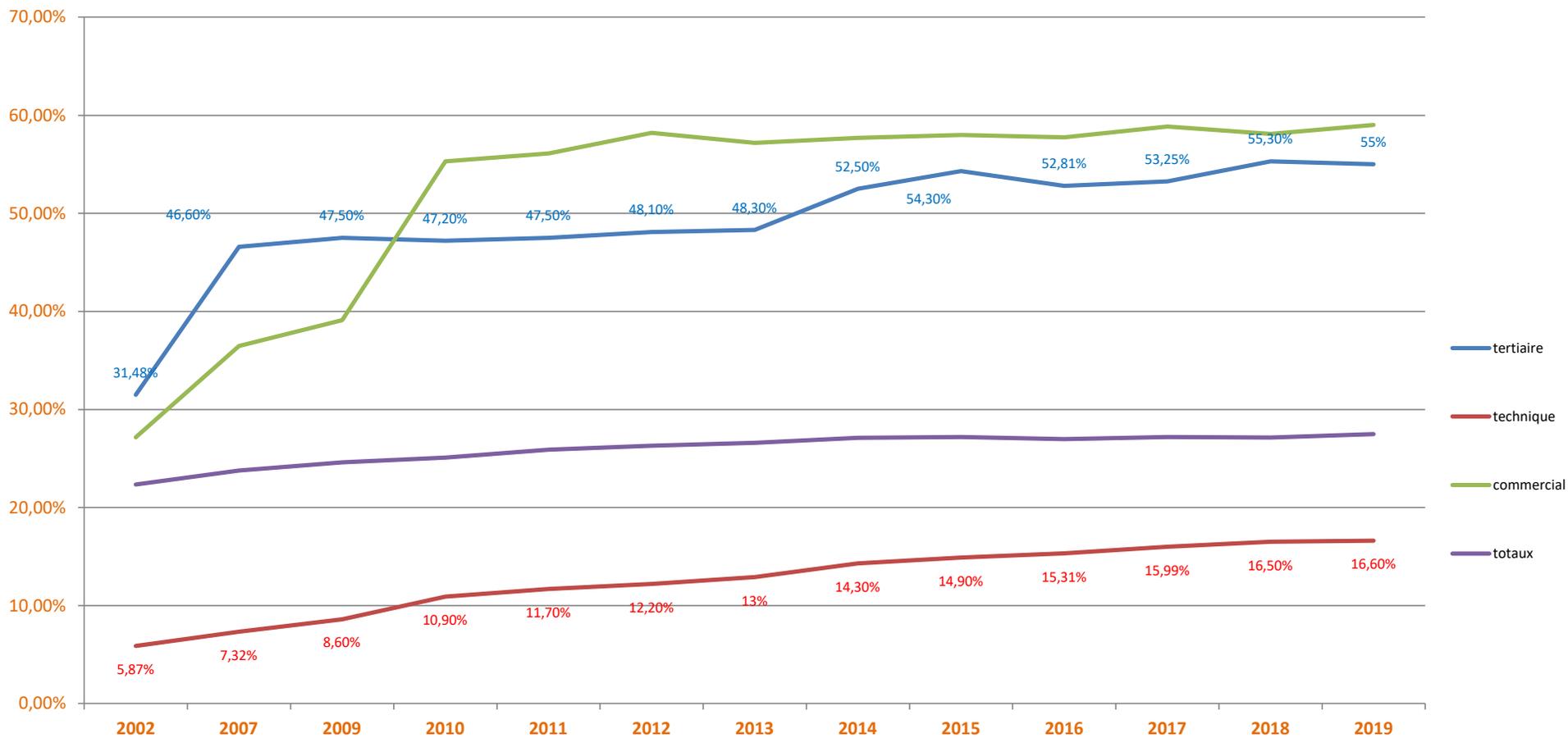


*Divers : qui n'ont pu être répertoriés dans un collège



Filières	2002	2014	2018	2019
Tert.	31,5%	54,3%	55,3%	55%
Tech.	5,9%	14,9%	16,5%	16,6%
Comm	27,2%	58%	58,1%	59%

Évolution du taux de féminisation par filière

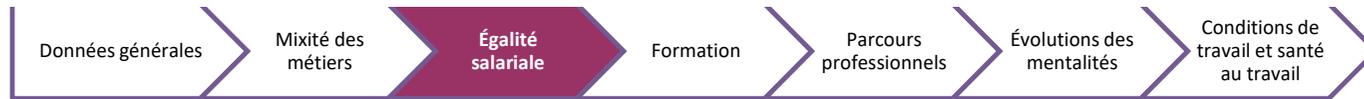


Flux arrivées / départs, toutes entreprises confondues

- 83% des recrutements statutaires se sont réalisés dans les métiers techniques (contre 85% en 2018).
- Au final, le taux de féminisation des embauches statutaires s'est établi à 30,69% (en forte croissance par rapport à 2017 et 2018 où il était autour de 22%).
- Les départs en retraite ont représenté près de 73,12% des sorties IEG en 2019.
- Les femmes ont représenté 23,6% du total des sorties, tous motifs confondus (contre 21% l'année dernière).

Zoom sur les entreprises < 300 salarié-e-s

- Le taux de féminisation global de ces entreprises est de 28,26% (tous statuts confondus) soit exactement la moyenne constatée au niveau de la branche
- Sur la population statutaire, le taux de féminisation est de 28,36% contre 27,49% au niveau de la branche
- Le taux de féminisation de la filière technique s'établit à 6,07% (contre 5,9% en 2018) pour la population statutaire, soit un résultat bien inférieur à la moyenne constatée au sein de la Branche (proche de 16,6% à fin 2019).
- Les femmes ont représenté 30,09 % du total des sorties (34, tous motifs confondus, sur 79 sorties au total).
- Les femmes ont représenté 31,22% des embauches statutaires de ces entreprises de moins de 300 salarié-e-s (59 sur 130 embauches au total).



Rémunération principale : l'essentiel à retenir

Entreprises > 300 salariés

La répartition F/H dans la grille de NR reste relativement corrélée aux vagues d'embauches connues dans les IEG et cet effet de structure pèse dans la compréhension des écarts salariaux aux bornes de cette pyramide des âges :

- ✓ Soit sur les embauches récentes, moins féminisées car davantage recentrées sur les seuls métiers techniques,
- Soit sur des salarié-e-s dans les derniers échelons, où des départs féminins en inactivité peuvent avoir un impact sur l'écart moyen de rémunération.

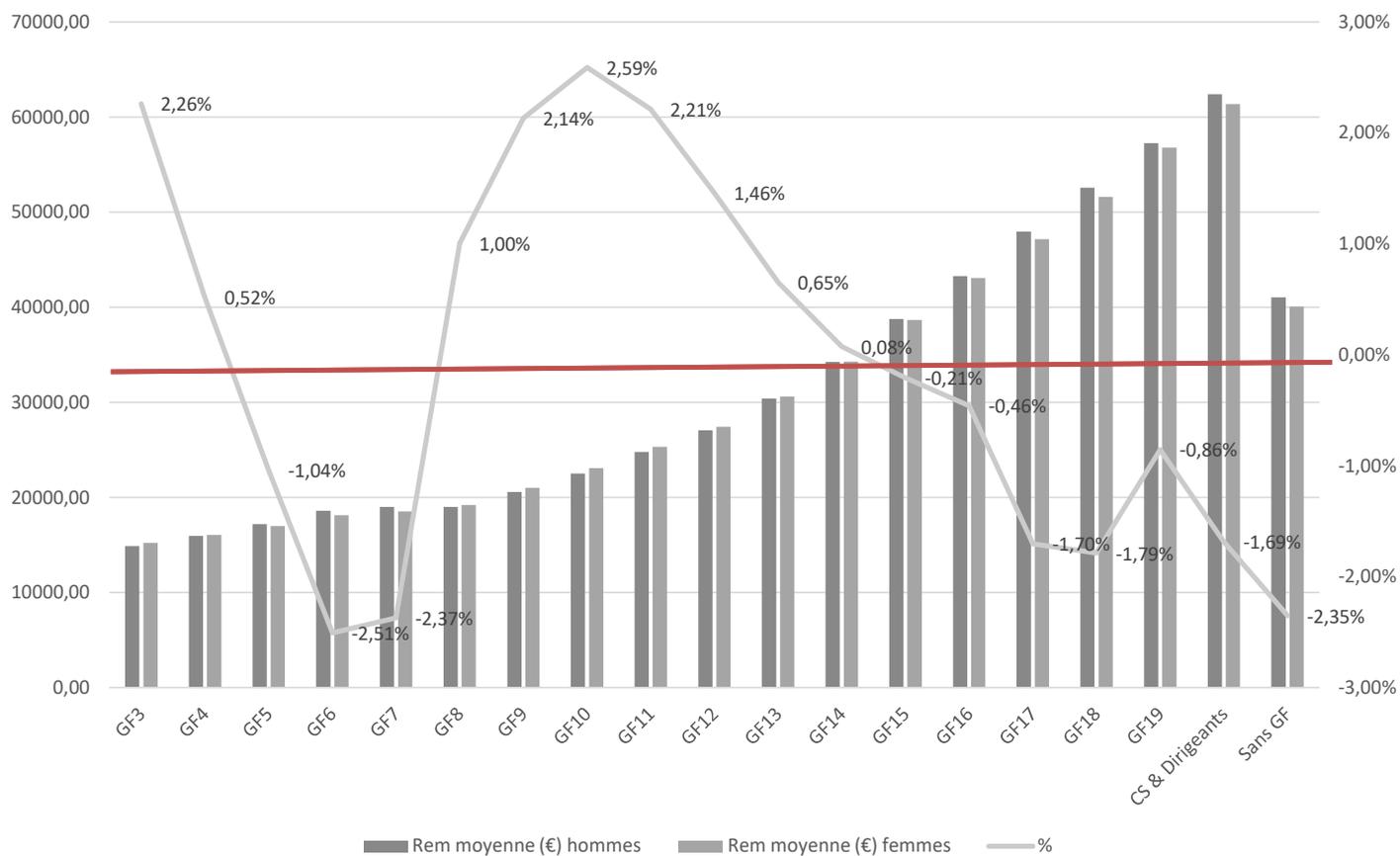
L'analyse des écarts moyens de rémunérations (de base) F/H s'éclaire des écarts d'ancienneté moyens dans les collègues, notamment sur les populations cadres par exemple (cf. slide 9).

Car même si cet indicateur est neutralisé de l'effet échelon, il ne l'est pas de la différence d'ancienneté (chance de récupérer un NR sur la période).

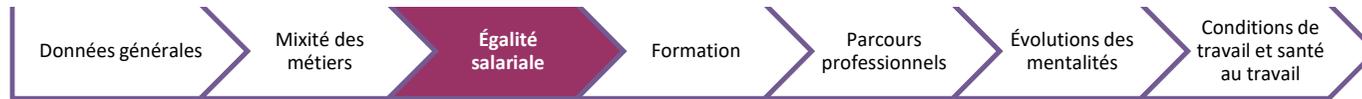


Entreprises > 300 salariés

Ecart moyen de rémunération F/H par niveau de GF



A noter : l'écart d'ancienneté moyenne F/H est supérieur à 3 ans pour les salariés en GF15 et au-delà.



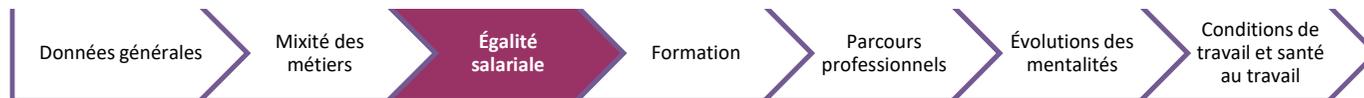
Rémunération variable : l'essentiel à retenir

Entreprises > 300 salariés

L'analyse des décisions salariales prises sur les taux de rémunérations variables versées aux agents (F/H) ne peut se faire :

- ✓ Sans prendre en compte des différences d'assiettes des populations éligibles (impact de la distribution des F/H dans les différents métiers, et de politiques salariales distinctes).
- ✓ On note toutefois que les écarts F/H sur les taux de primes versés restent contenus le plus souvent dans la fourchette de +/-0,5%.

En revanche, les données livrées font apparaître une forme de pénalité « temps partiel » lisible, chez les femmes comme chez les hommes d'ailleurs qui peut interroger (impact métier ? Confusion performance / disponibilité ? Autre ?)



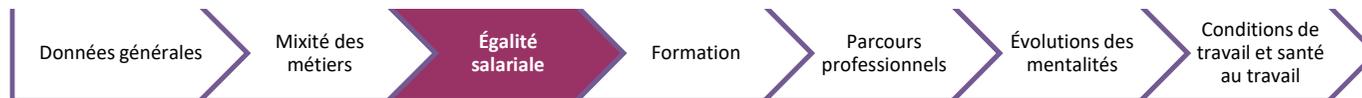
Rémunérations complémentaires : l'essentiel à retenir

Entreprises > 300 salariés

L'analyse de l'impact de ces primes dans les écarts de rémunérations globales entre les femmes et les hommes (F/H) ne peut se faire :

- ✓ Sans prendre en compte des différences d'assiettes des populations éligibles (impact de la distribution des F/H dans les différents métiers, et de politiques salariales distinctes).
- ✓ Même quand des femmes y sont éligibles (moins d'une femme sur cinq de par son métier), les montants distribués aux femmes et aux hommes ne sont pas du tout les mêmes (astreintes, HS, mobilité, ancienneté, etc.)

La lecture de l'impact de ces primes dans nos écarts de rémunérations F/H méritera d'être approfondie dans le cadre des travaux de recherche à conduire avec l'INED et les équipes universitaires dédiées.

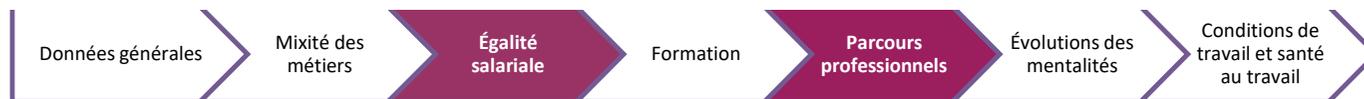


Anciennetés dans le niveau de NR : l'essentiel à retenir

Entreprises > 300 salariés

L'analyse des anciennetés moyennes dans les NR (actuel ou précédent) révèle :

- ✓ Peu d'écart moyen en termes de mois entre les deux sexes, globalement, avec –globalement- une situation légèrement plus favorable aux femmes.
- ✓ Même si l'écart moyen s'est réduit, il demeure une situation légèrement plus défavorable aux femmes sur le collège maîtrise (temps plein / partiel).
- ✓ Les salariés à temps partiel (F/H) des collèges maîtrise et cadre notamment, ont encore un rythme de prise de NR qui oscille entre 2 et 5 mois de plus en moyenne que les salariés à temps plein de ces collèges.



Egalité d'accès aux promotions en GF

Entreprises < 300 salariés :

- ✓ Les femmes représentent, en moyenne et tous collèges confondus, **28,4% des effectifs et ont perçu en 2019, 24,4% des GF distribués.**
- ✓ Le décalage en **défaveur des femmes se lit sur les collèges exécution et maîtrise.**
- ✓ A l'inverse, près d'1 GF sur 2 a été distribué à une femme alors qu'elles ne représentent qu'un tiers des effectifs de ce collège.

Entreprises > 300 salariés :

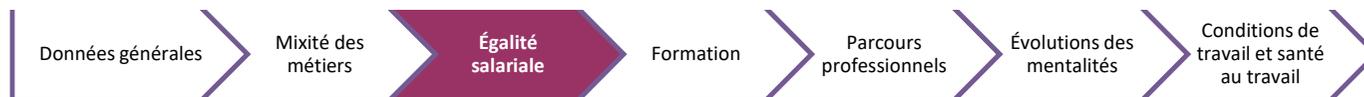
- ✓ Les femmes représentent, en moyenne et tous collèges confondus, **27,4% des effectifs et ont perçu en 2019, 27,1 % des GF distribués.**
- ✓ La distribution est plutôt en faveur des femmes **hormis sur le collège maîtrise** (tps plein/tps partiel).
- ✓ Pour les autres collèges, **le temps partiel ne semble pénalisant.**

Entreprises < 300 salariés :

- ✓ 13 répondants, pour un **score moyen légèrement supérieur à 76 points.**
- ✓ La plupart des entreprises ont perdu des points sur les 2 derniers indicateurs (prévention de la **pénalité maternité** et **plafond de verre** sur les 10 plus hautes rémunérations).

Entreprises > 300 salariés :

- ✓ 14 répondants, pour un **score moyen légèrement supérieur à 85 points.**
- ✓ La plupart des entreprises ont perdu des points sur le dernier indicateur (**plafond de verre** sur les 10 plus hautes rémunérations) et sont pénalisées par **la mixité insuffisante de leurs métiers.**



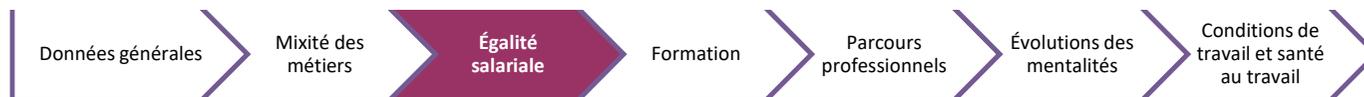
Scores à Index de l'égalité F/H

Entreprises < 300 salariés :

- CESML : 82
- Dalkia (x) : 93
- REGAZ : 57
- Gaz de Bordeaux : 79
- GEG : 78
- GEREDIS : 50
- GREENALP : 88
- SEOLIS : 72
- SICAE OISE : 74
- SYLNELVA : 85
- VIALIS : 84
- SOREGIS : 75
- SRD : 75
- EFLUID, ISSY URBASER, RGDS, URM n'ont pas communiqué ces données au SGE des IEG.

Entreprises > 300 salariés :

- CNR : 89
- EDF SA : 95
- ELENGY : 87
- ENEDIS : 89
- ENGIE SA : 94
- GRDF : 88
- GRT GAZ : 94
- PEI : 56
- RES : 80
- RTE : 94
- SHEM : 87
- STORENGY : 89
- UEM : 74
- UES : 95



Egalité d'accès aux augmentations annuelles individuelles

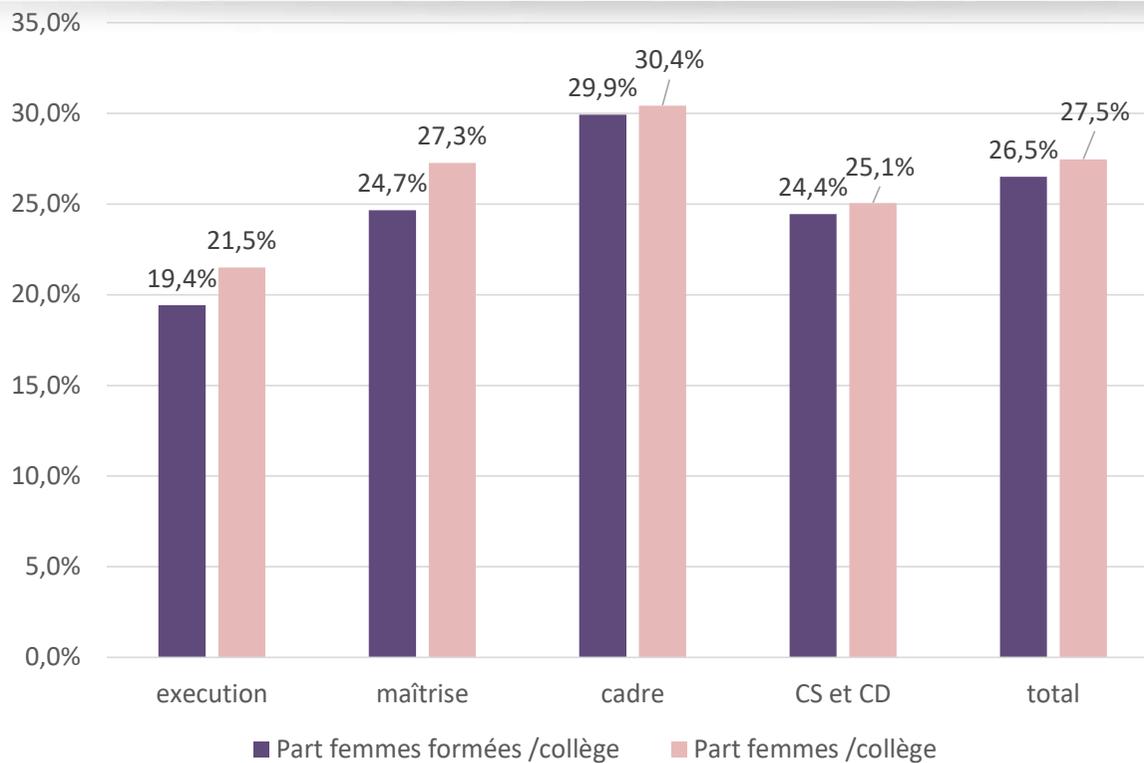
Entreprises < 300 salariés :

- ✓ Les femmes représentent, en moyenne et tous collèges confondus, **28,4% des effectifs et ont perçu en 2019 28% des NR distribués.**
- ✓ Le décalage en défaveur des femmes se lit **sur l'ensemble des collèges**, et notamment sur les collèges maîtrise et cadre.

Entreprises > 300 salariés :

- ✓ Les femmes représentent, en moyenne et tous collèges confondus, **27,4% des effectifs et ont perçu en 2019, 28 % des NR distribués.**
- ✓ La distribution est plutôt en faveur des femmes (tps plein/tps partiel) **hormis sur le collège cadre** (temps partiel notamment).

Salariées formées en 2019 > 300 salarié-e-s



Part femmes.
Salariées formées

2002

22,4%

13,9%

2017

27,2%

25,5%

2019

27,5%

26,5%

Données générales

Mixité des métiers

Égalité salariale

Formation

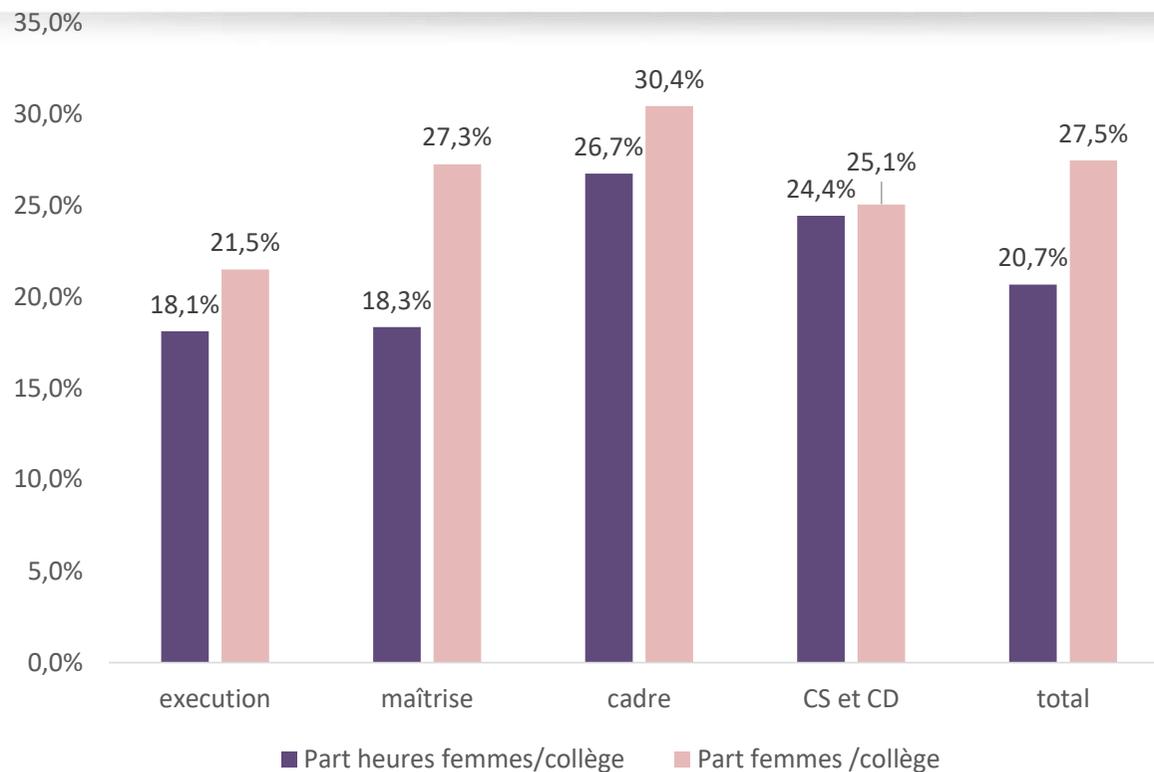
Parcours professionnels

Évolutions des mentalités

Conditions de travail et santé au travail

SGE DES IEG

Heures de formation en 2019 > 300 salarié-e-s



Part femmes.

heures

2002

22,4%

13,8%

2014

24,4%

19,6%

2017

27,2%

21,9%

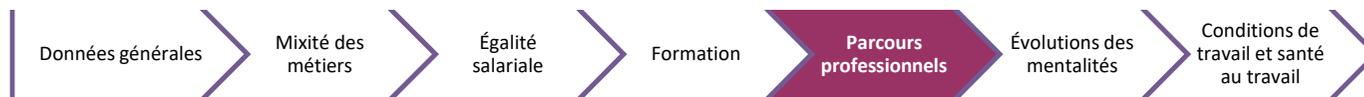
2019

27,5%

20,7%

Heures de formation en 2019 < 300 salarié-e-s





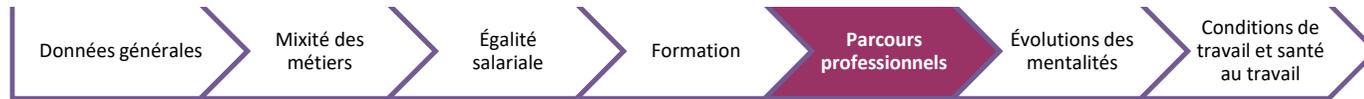
Egalité d'accès dans les changements de collèges

Entreprises < 300 salariés :

- ✓ Les femmes représentent 24,6% du collège exécution et ont représenté **21,9% des passages E/M.**
- ✓ Les femmes représentent 37,2% du collège maîtrise et ont représenté **31,2% des passages M/C.**
- ✓ **Attention « volumes faibles »**, un seul changement de collège féminin en plus aurait suffi à respecter les proportions.

Entreprises > 300 salariés :

- ✓ Les femmes représentent 21,5% du collège exécution et ont représenté **28,3% des passages E/M.**
- ✓ Les femmes représentent 27,3% du collège maîtrise et ont représenté **29,4% des passages M/C.**
- ✓ Situation **plus favorable aux femmes dans les grandes entreprises.**



Anciennetés dans le niveau de GF : l'essentiel à retenir

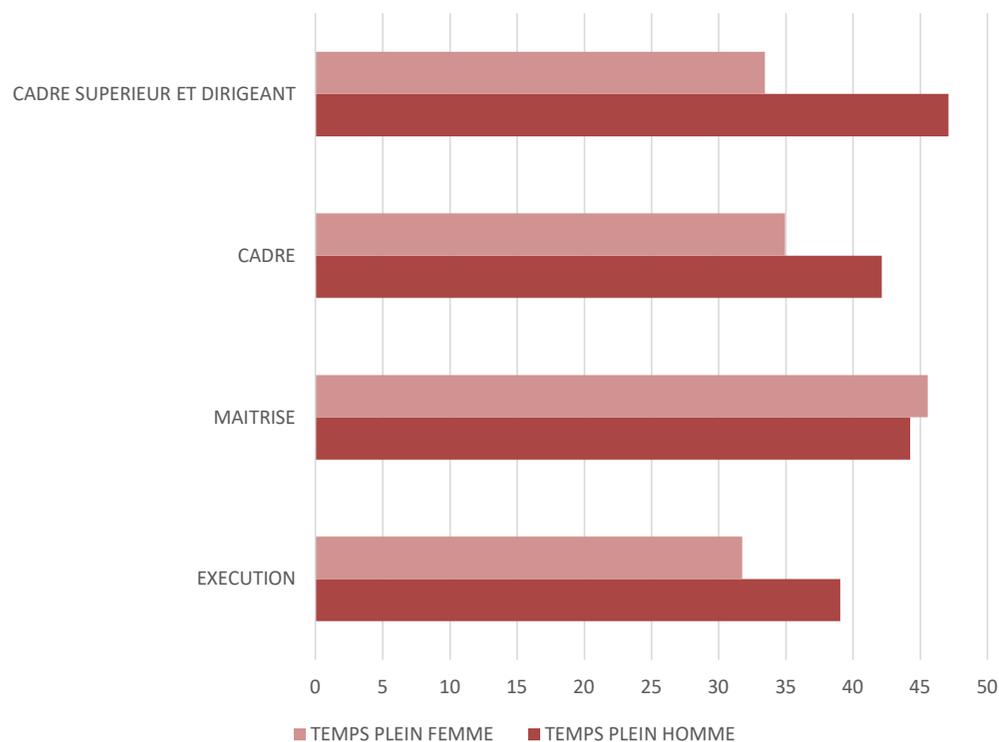
L'analyse des anciennetés moyennes dans les GF (actuel ou précédent) révèle :

- ✓ Des écarts moyens en termes de mois entre les deux sexes, impactés par les écarts d'ancienneté moyenne aux IEG constatés sur certains collègues (maîtrise, cadre).
- ✓ Une situation globalement plutôt favorable aux femmes, sur l'ensemble des collègues et des chiffres très comparables en moyenne sur le collègue maîtrise (où des écarts demeuraient les années précédentes).
- ✓ Le temps partiel confirme qu'il n'est pas neutre dans le rythme d'évolution en GF des salariés (F/H), avec une forme de pénalité plus lisible encore pour les hommes (tous collègues confondus).

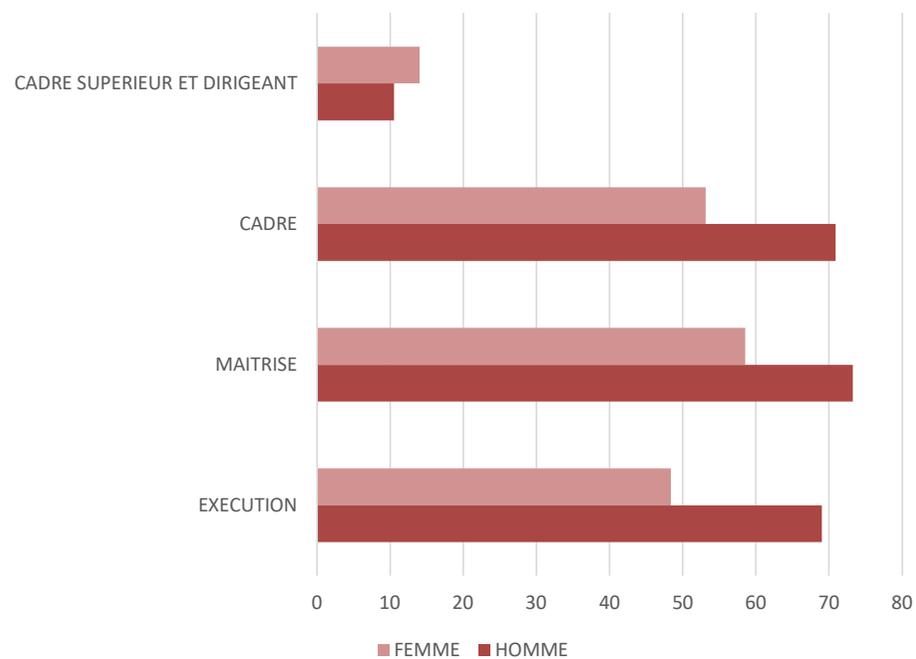


Ancienneté moyenne dans le GF actuel (Nb mois)

Ancienneté moy. dans le GF actuel
(temps plein)



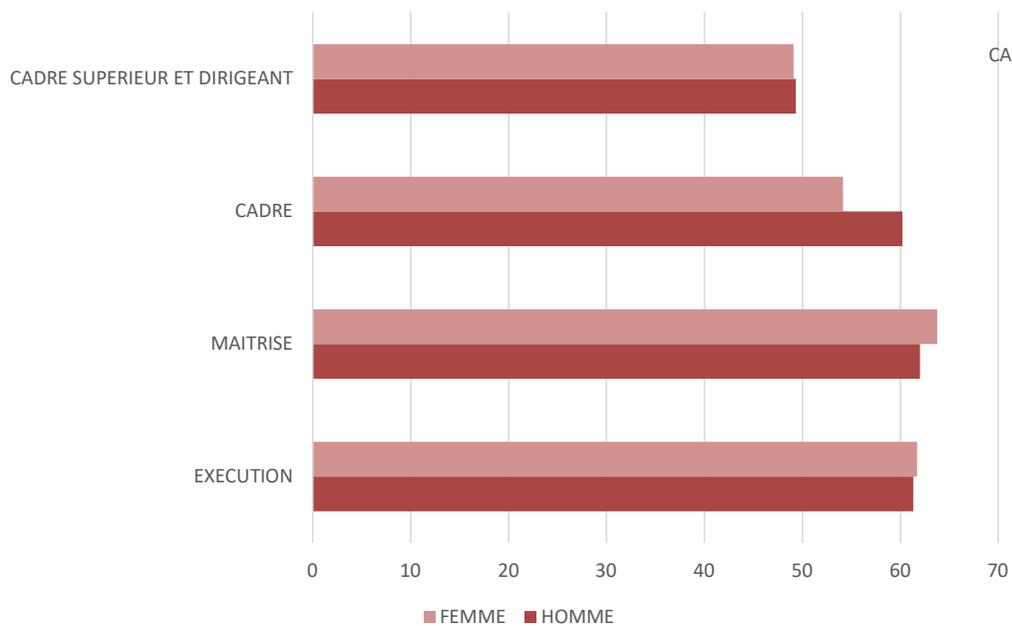
Ancienneté moy. dans le GF actuel
(temps partiel)



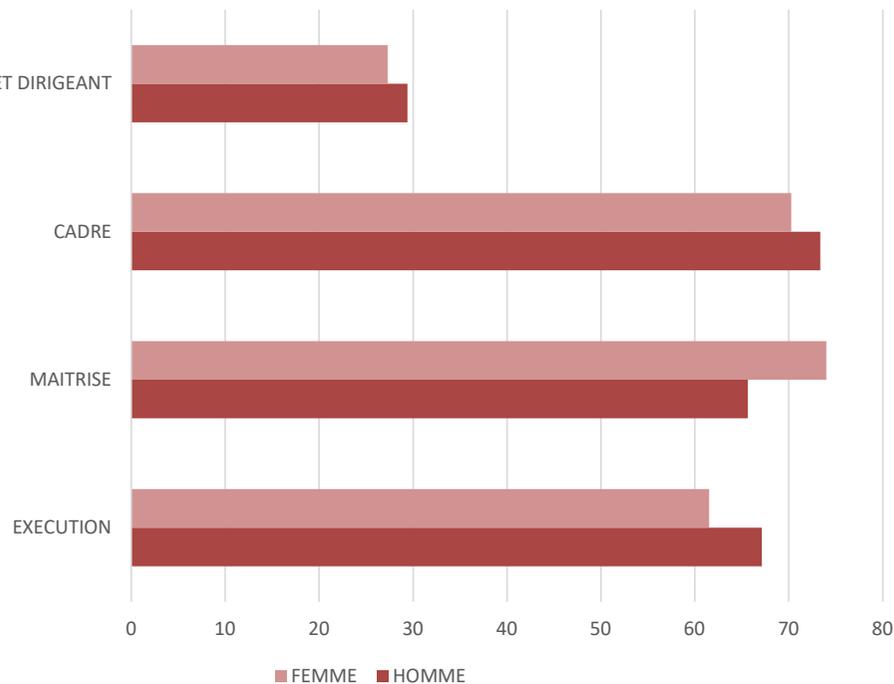


Ancienneté moyenne dans le GF actuel (Nb mois)

Ancienneté moy. dans le GF précédent (temps plein)



Ancienneté moy. dans le GF précédent (temps partiel)





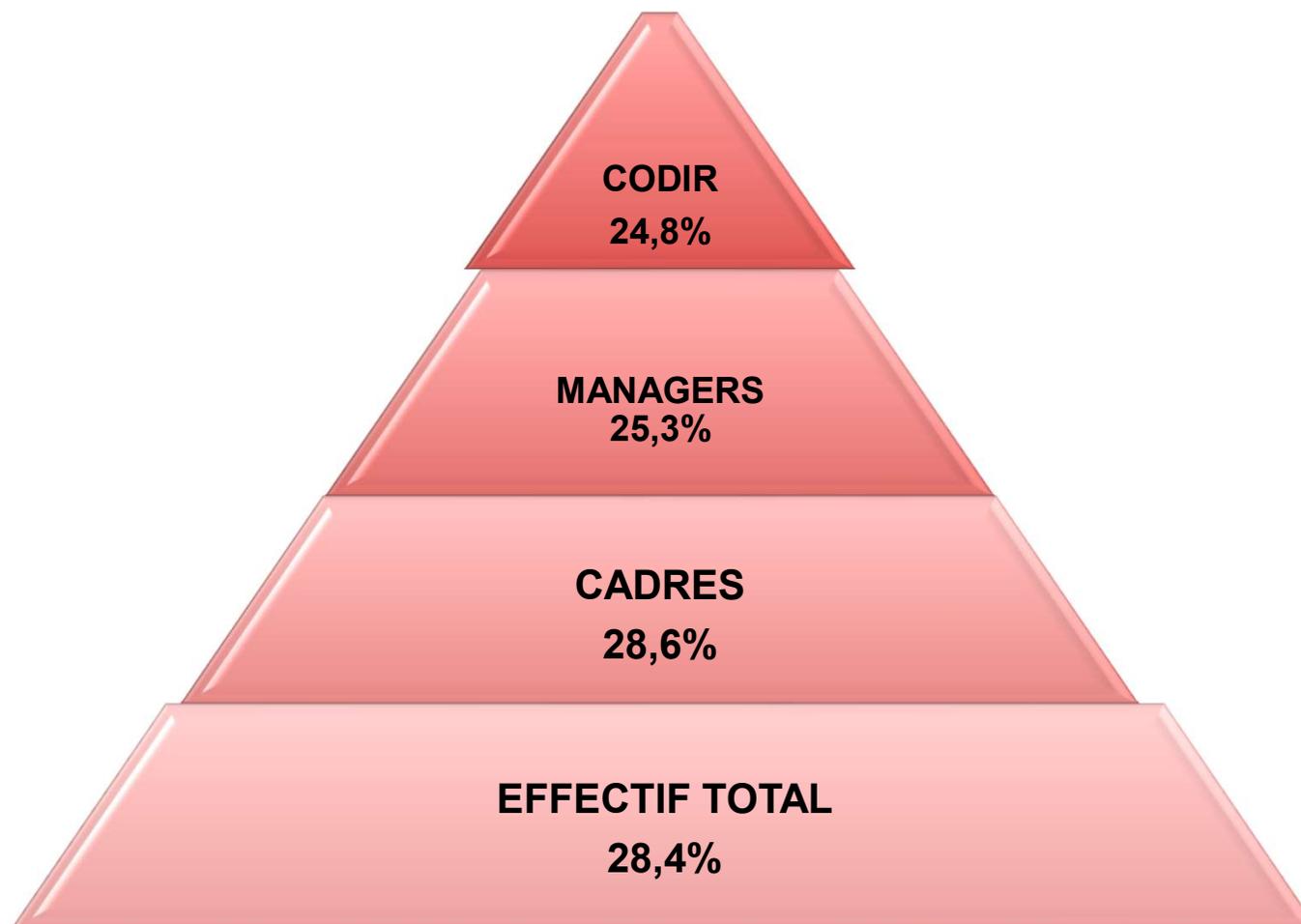
Plafond de verre dans les IEG : l'essentiel à retenir

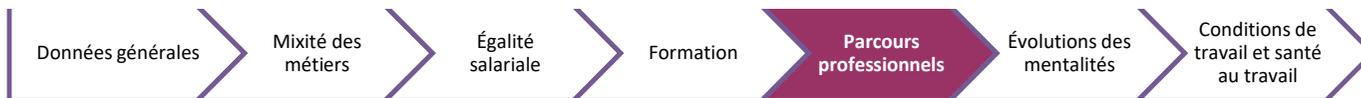
L'analyse des plafonds de verre dans les sociétés des IEG révèle :

- ✓ Un plafond de verre inférieur qui est négatif dans les IEG (au sens du passage : effectifs vers cadres)
- ✓ Une présomption d'un effet « paroi de verre » lisible dans les taux de féminisation des CODIR (concentration des femmes dans les métiers moins stratégiques/cœur de métier), avec un plafond de verre supérieur de près de 10 points (cadres/codir) dans les entreprises de moins de 300 salariés.
- ✓ Le plafond de verre supérieur est mesurable avec une épaisseur inférieure à 2 points (au sens du passage cadres vers COMEX) entreprises > 300 salariés.

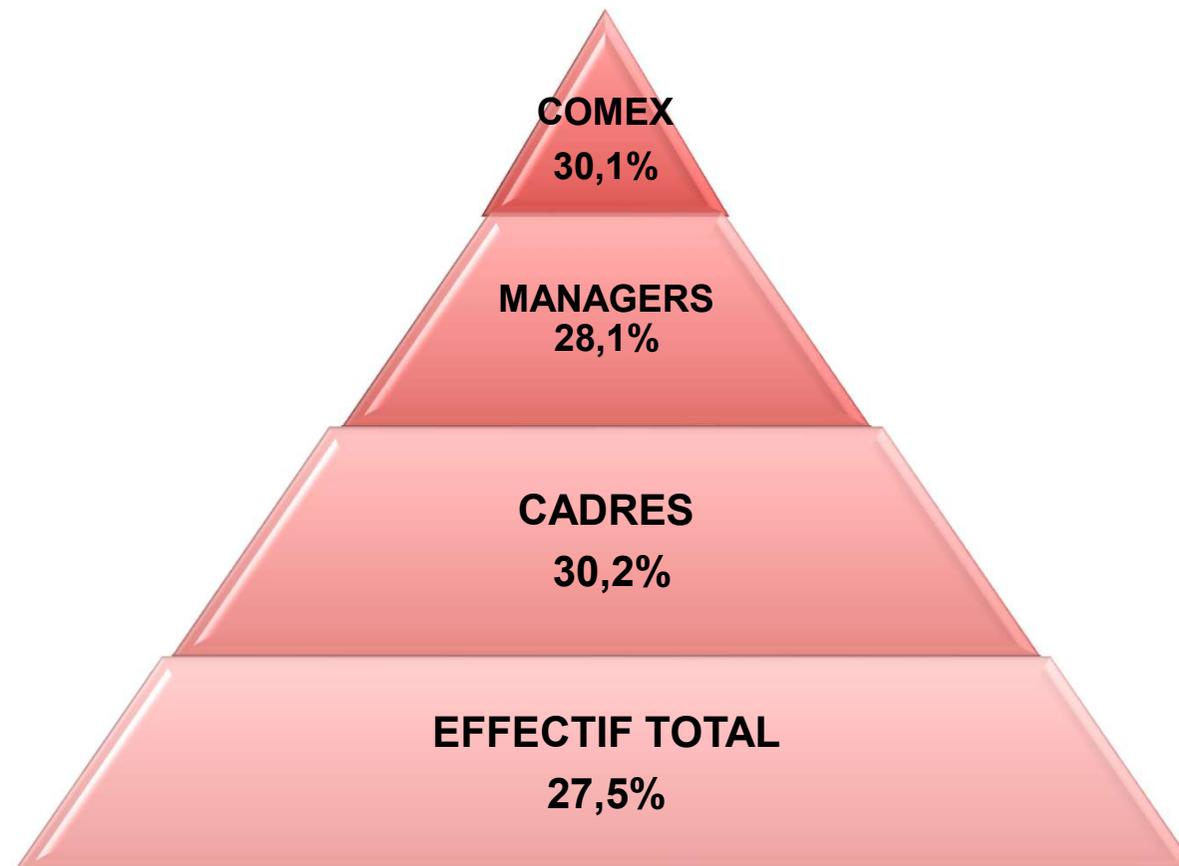


Plafond de verre (entreprises < 300 salariés)



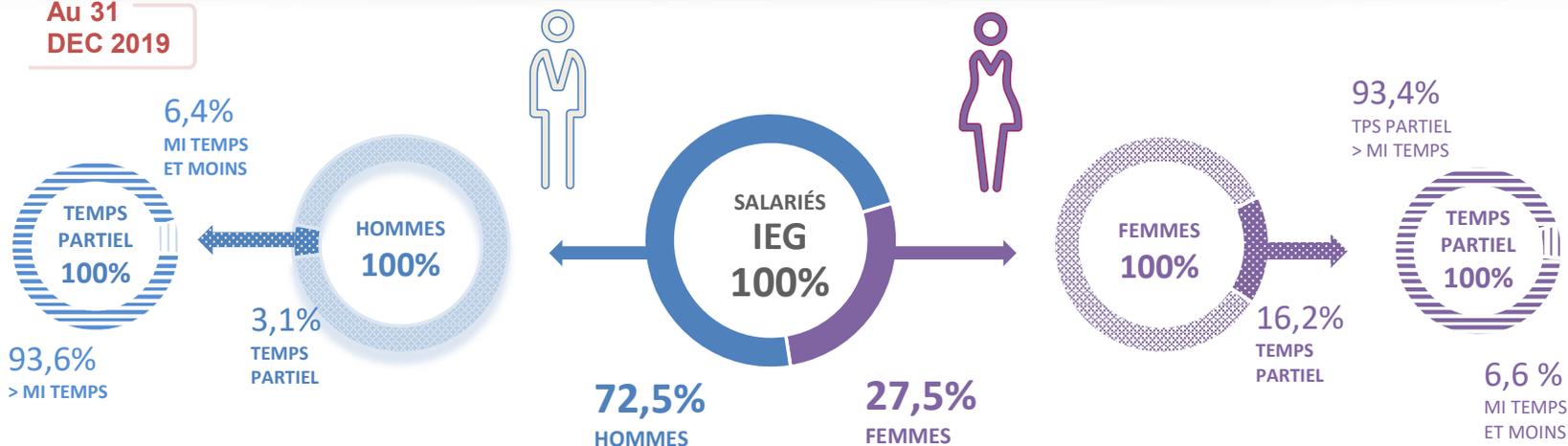


Plafond de verre (entreprises > 300 salariés)

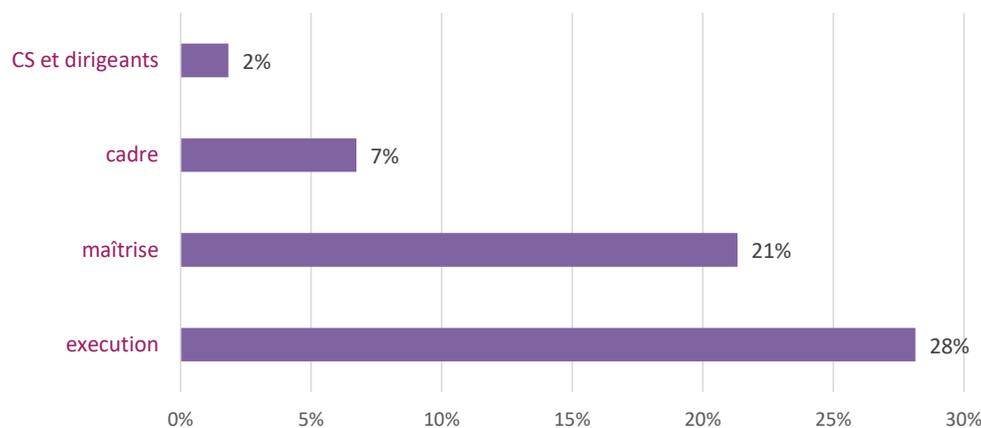


Temps de travail > 300 salarié-e-s

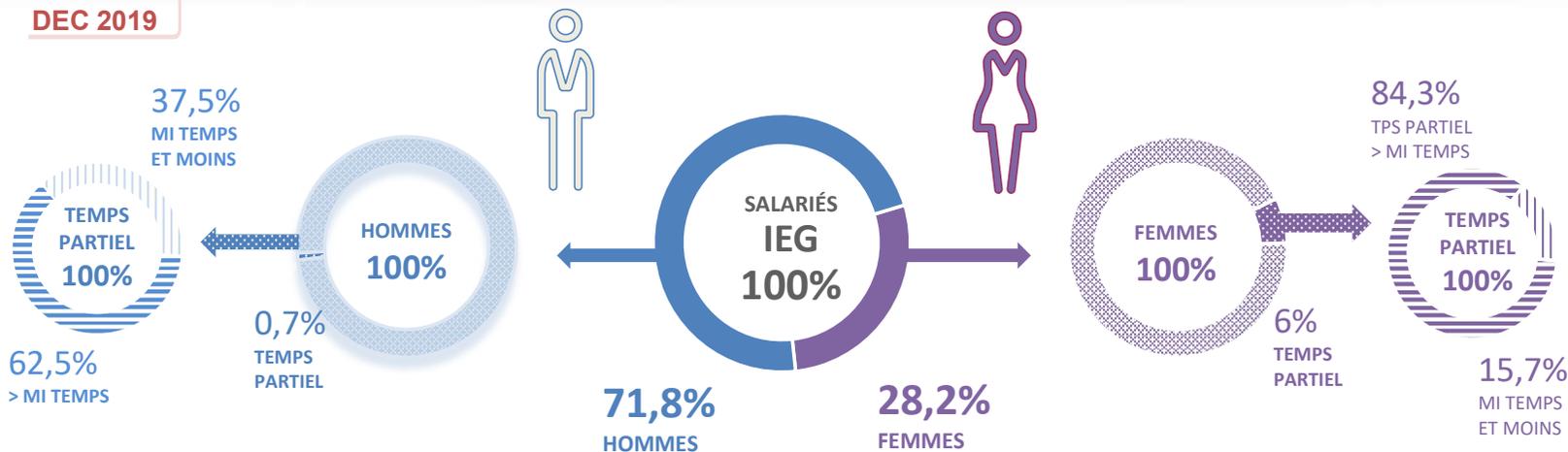
Au 31 DEC 2019



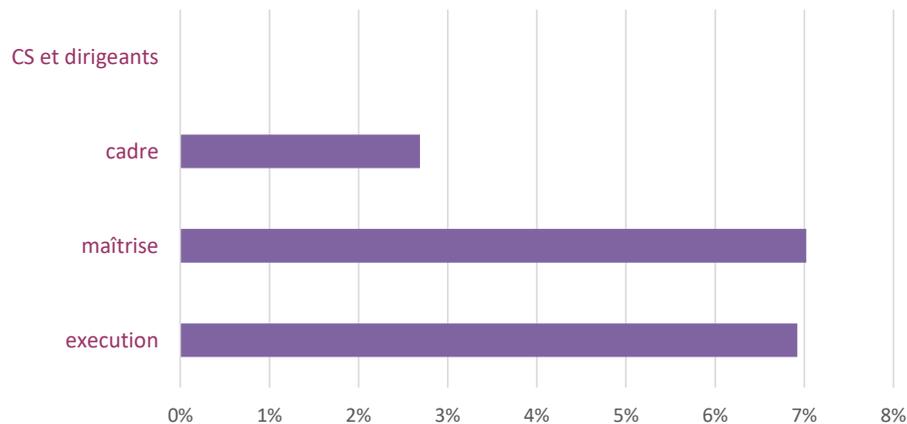
Proportion de femmes à temps partiel par collèges



Au 31 DEC 2019



Proportion de femmes à temps partiel par collèges



Nouveaux parents ayant pris le congé de paternité et d'accueil de l'enfant > 300 salarié-e-s

	Nombre d'hommes ayant déclaré une naissance en 2018	Nombre d'hommes ayant pris le congé de paternité en 2018	% d'hommes ayant déclaré une naissance et pris le congé	Nombre de jours ouverts pris *	Nombre moyen de jours ouverts pris
Exécution	1 064	925	87%	6 689	7,2
Maîtrise	2 030	1 906	94%	15 806	8,3
Cadre	1 490	1 463	98%	10 852	7,4
Cadre supérieur et dirigeants	7	7	100%	51	7,3
	4 591	4 301	94%	33 398	7,8

* Mode de calcul : nombre d'heures comptabilisées sur le code absence correspondant au congé divisé par 7.

- Les congés parentaux pour éducation : 449 congés pris en 2019, dont 90,4% par des femmes.
- Les congés pour élever un enfant : 21 congés pris en 2019, dont 90,5% par des femmes

Nouveaux parents ayant pris le congé de paternité et d'accueil de l'enfant < 300 salarié-e-s

	Nombre d'hommes ayant déclaré une naissance en 2019	Nombre d'hommes ayant pris le congé de paternité	% d'hommes ayant pris le congé de paternité	Nb de jours ouvrés pris*	Nb moyen de jours ouvrés pris
Exécution	33	33	100%	352	10,7
Maîtrise	33	36	109%	340	9,5
Cadre	10	9	90%	84	9,4
Cadre supérieur et dirigeants	0	0			
	76	78	103%	777	10,0

- Les congés parentaux pour éducation : 232 congés pris en 2019, dont 3 par des hommes.
- Les congés pour élever un enfant : 2 congés pris en 2019 par des femmes

13 entreprises > 300



64
conversions de prime de naissance en congé paternité et d'accueil de l'enfant



- Congés de solidarité familiale :
45% femmes / 55 % hommes
- Congés de présence parentale :
50% hommes /femmes

(source Malakoff Humanis)

Violences sexistes et harcèlement sexuel > 300 salarié-e-s

- 228 actions de sensibilisation recensées
- 6 384 salariés formés dont 82% sont des managers
- Par ailleurs, certaines entreprises ont diffusé et porté un guide de prévention, kit d'animation pour réunion d'équipe
A titre d'exemple pour EDF: 2 guides sur le harcèlement + un e-learning sur la plate forme de formation du groupe EDF
- 1 seul plan de prévention signalé
- Harcèlement : 4 entreprises remontent des dossiers de harcèlement sexuel :
 - 19 situations mais signalé comme non exhaustif (suivi indicateur mis en place tardivement)
 - 1 entreprise remonte 4 situations de harcèlement moral

A noter que les éléments d'EDF n'étaient pas connus au moment de l'enquête

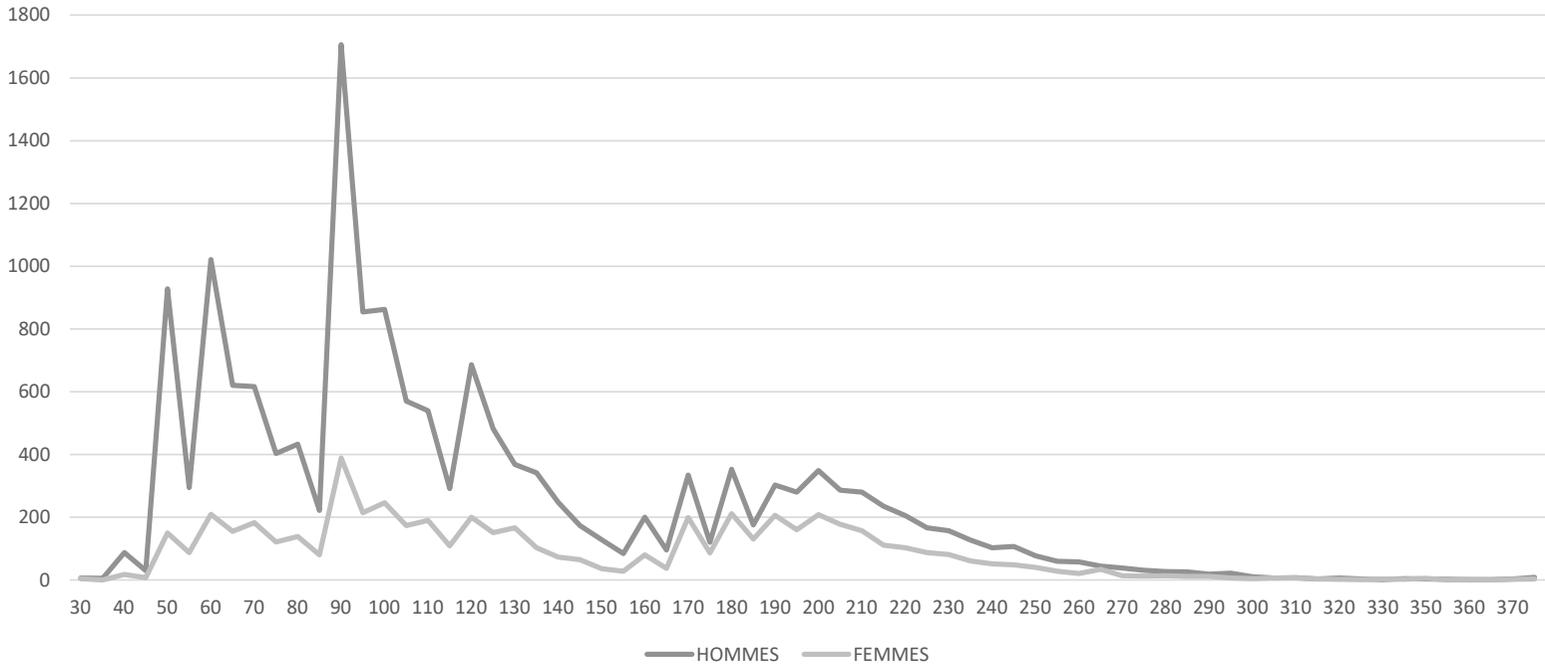
NB : les entreprises <300 entreprises n'ont pas répondu sur cette thématique ou n'ont pas remonté d'éléments

ANNEXES



Entreprises > 300 salariés

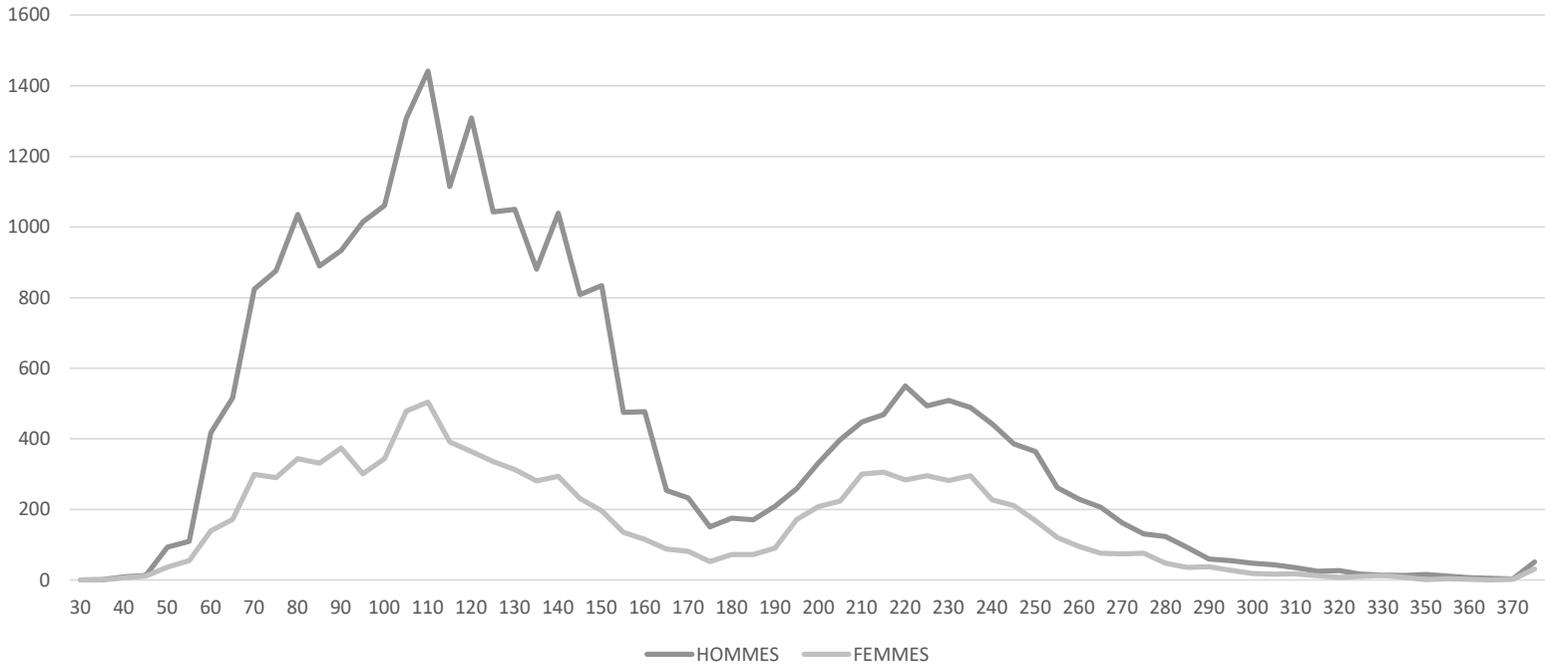
Répartition F/H dans la grille de NR
-Echelons 1 à 4-





Entreprises > 300 salariés

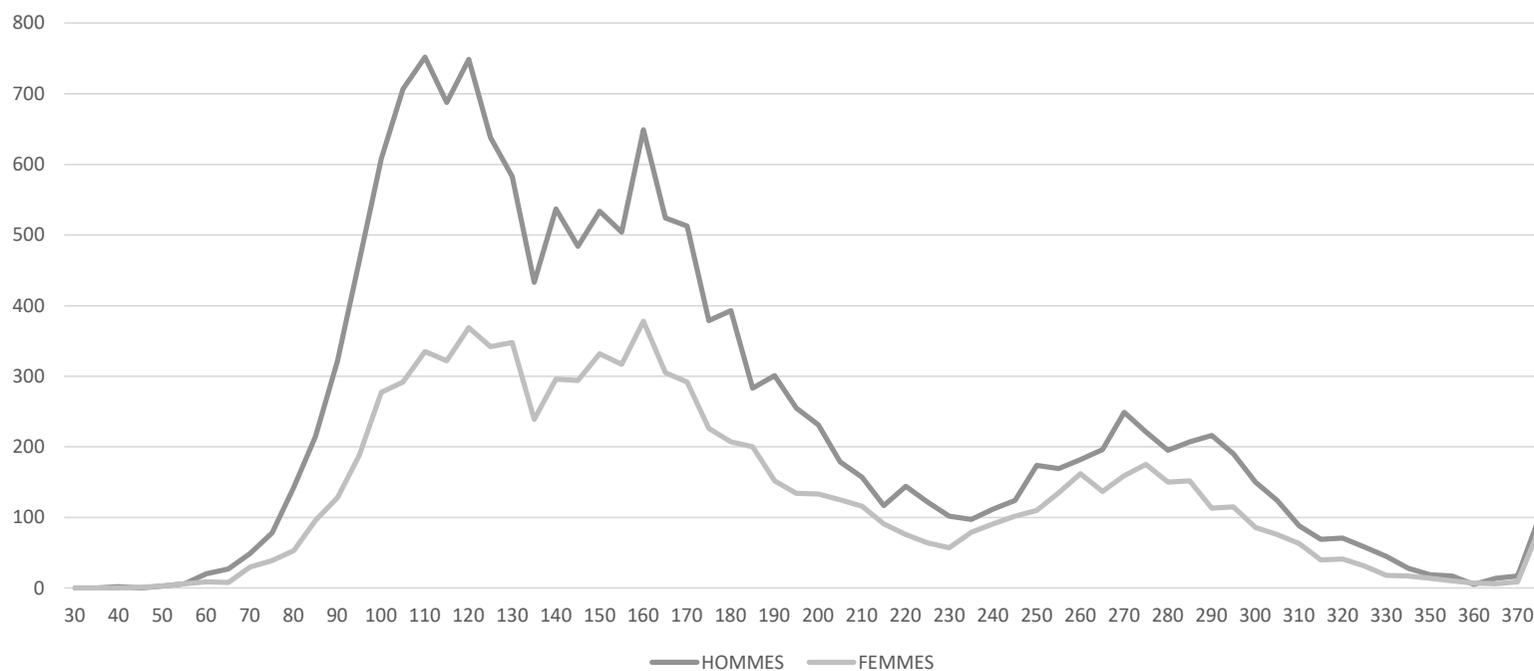
Répartition F/H dans la grille de NR
-Echelons 5 à 6-

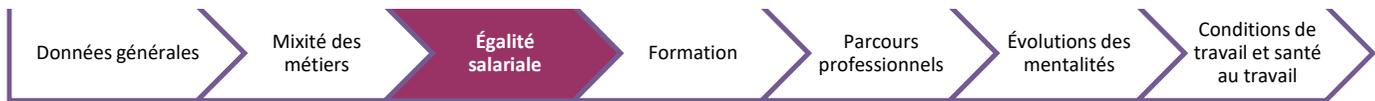




Entreprises > 300 salariés

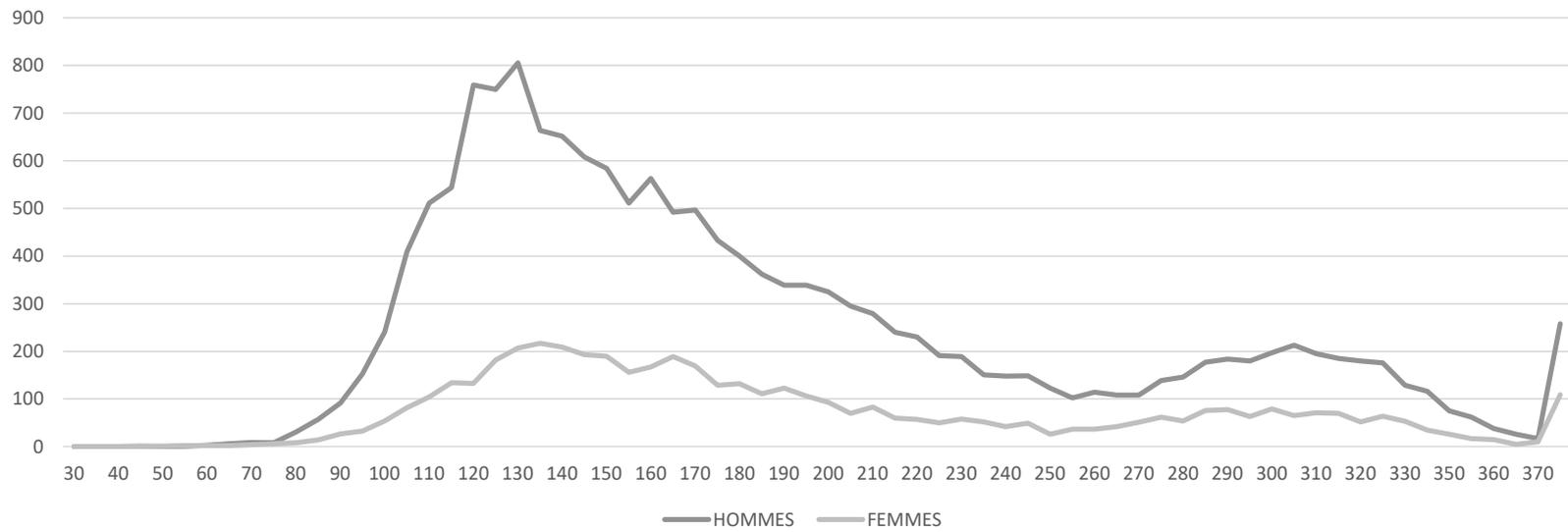
Répartition F/H dans la grille de NR
-Echelons 7 à 8-





Entreprises > 300 salariés

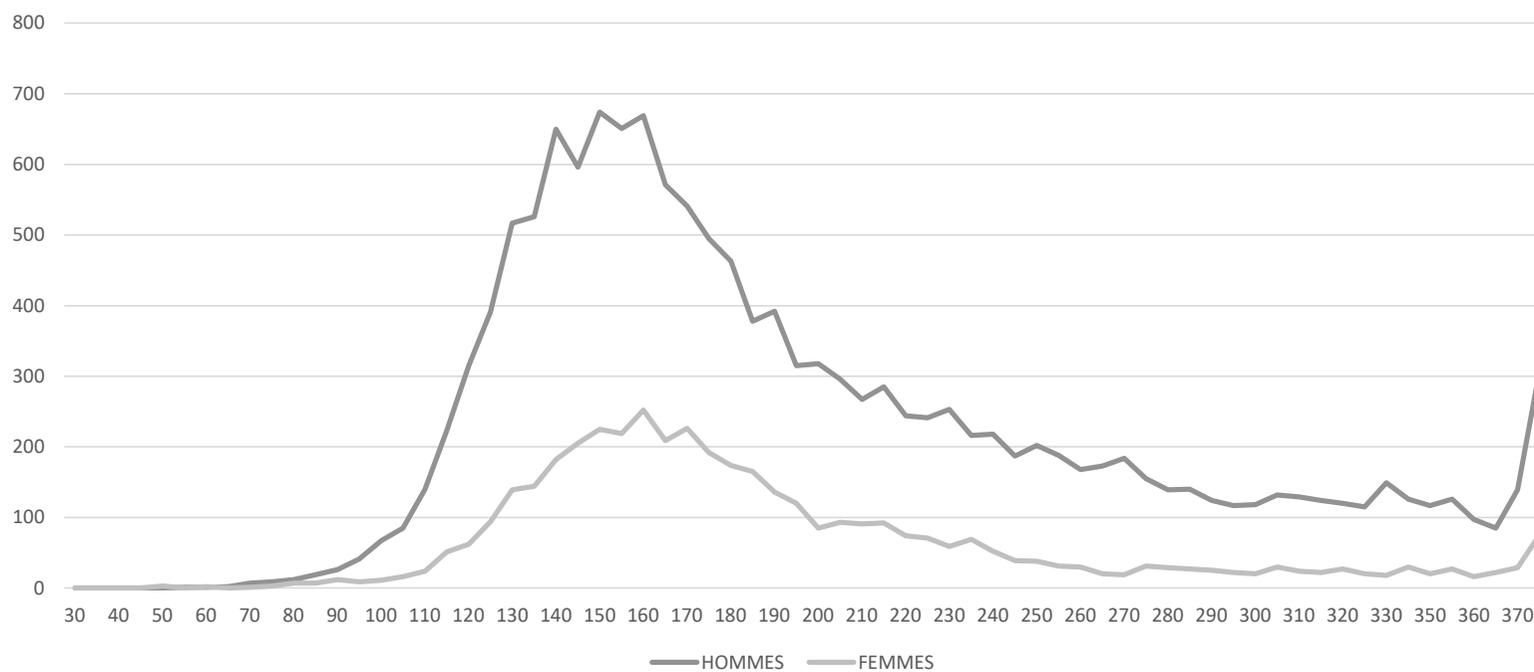
Répartition F/H dans la grille de NR
-Echelons 9 à 10-





Entreprises > 300 salariés

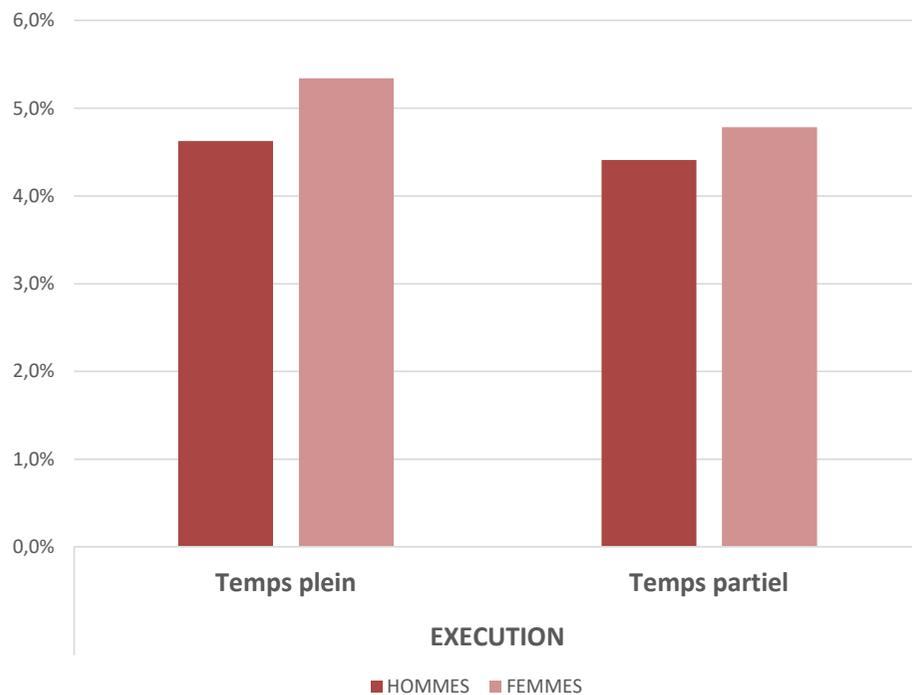
Répartition F/H dans la grille de NR
-Echelons 11 à 12-



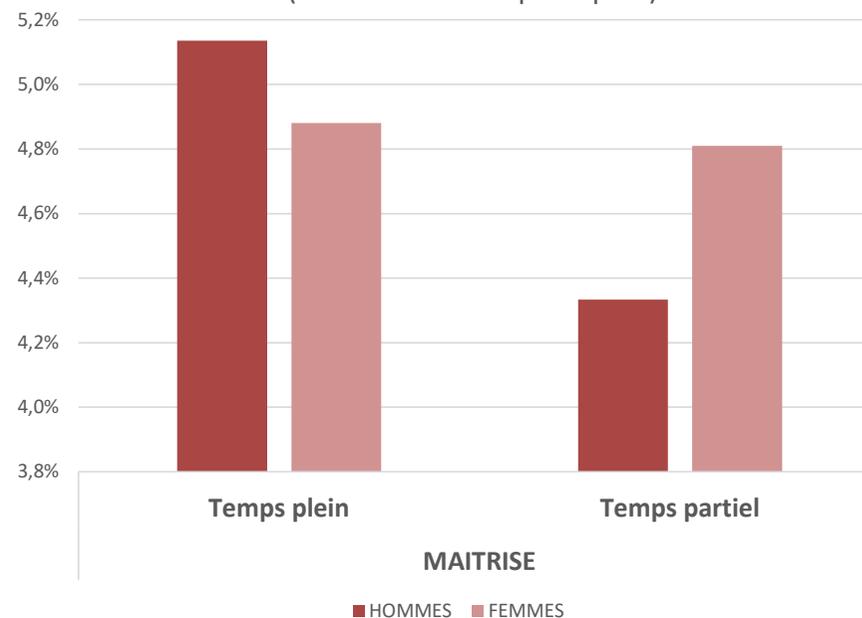


Entreprises > 300 salariés

Rémunération variable F/H
(% rémunération principale)



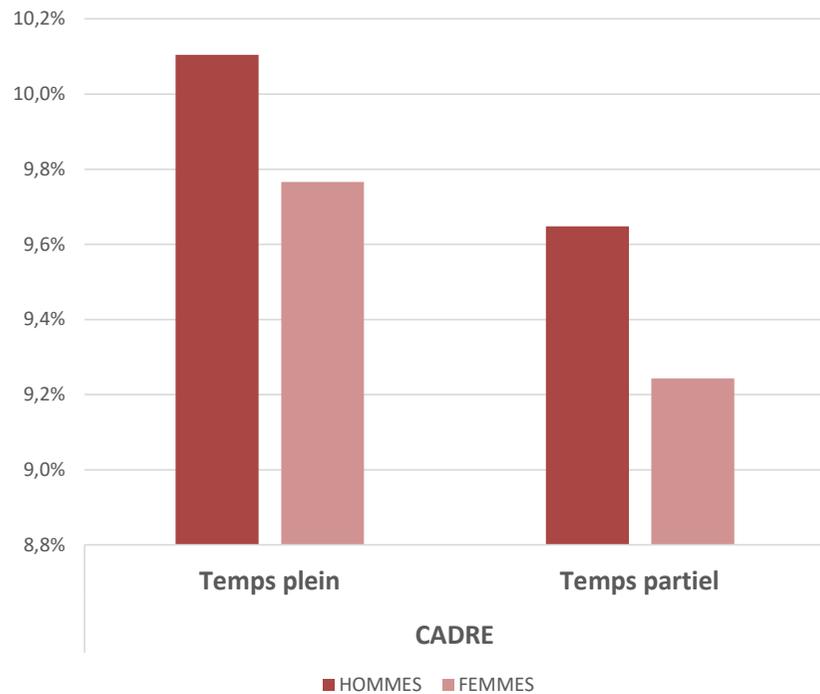
Rémunération variable F/H
(% rémunération principale)



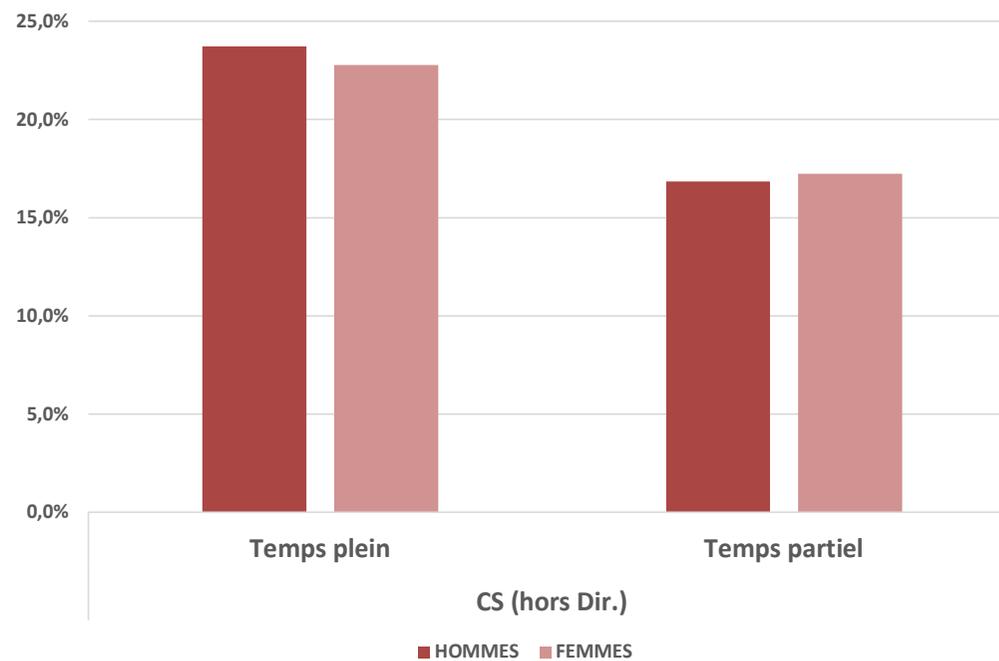


Entreprises > 300 salariés

Rémunération variable F/H
(% rémunération principale)



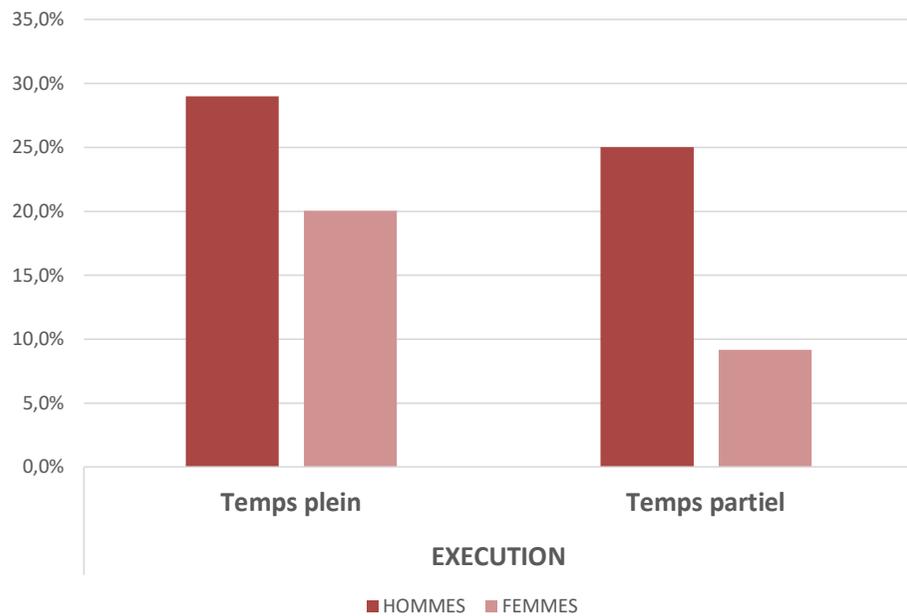
Rémunération variable F/H
(% rémunération principale)



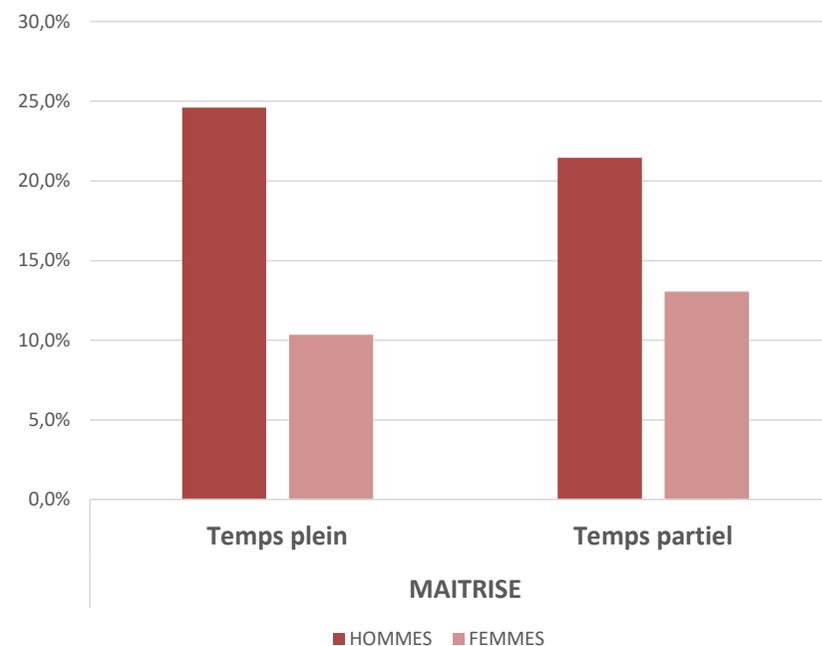


Entreprises > 300 salariés

Rémunérations complémentaires F/H
(% rémunération principale)



Rémunérations complémentaires F/H
(% rémunération principale)

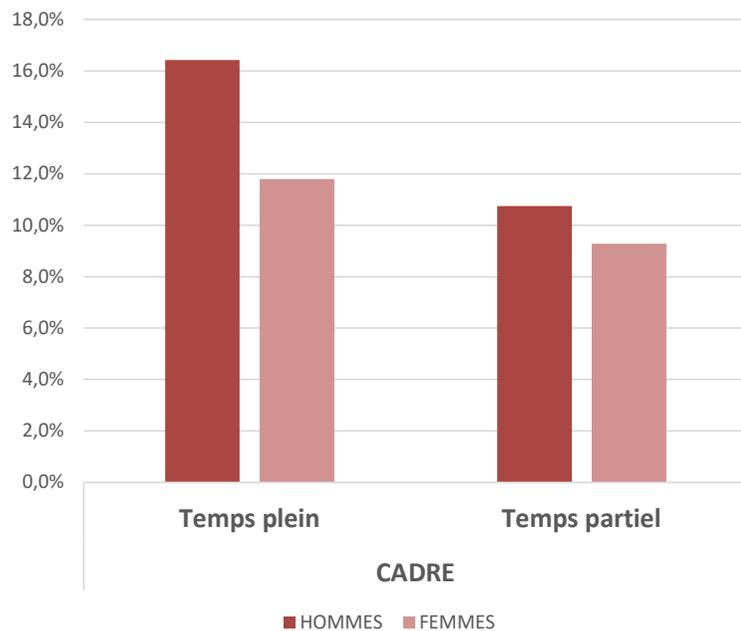


A noter : le nombre de femmes ayant accès aux rémunérations complémentaires est proportionnellement plus réduit.

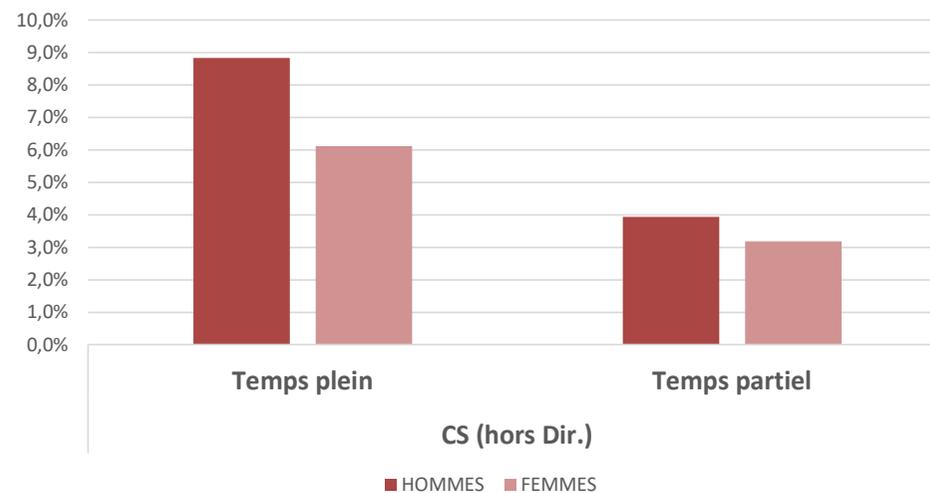


Entreprises > 300 salariés

Rémunérations complémentaires F/H
(% rémunération principale)



Rémunérations complémentaires F/H
(% rémunération principale)



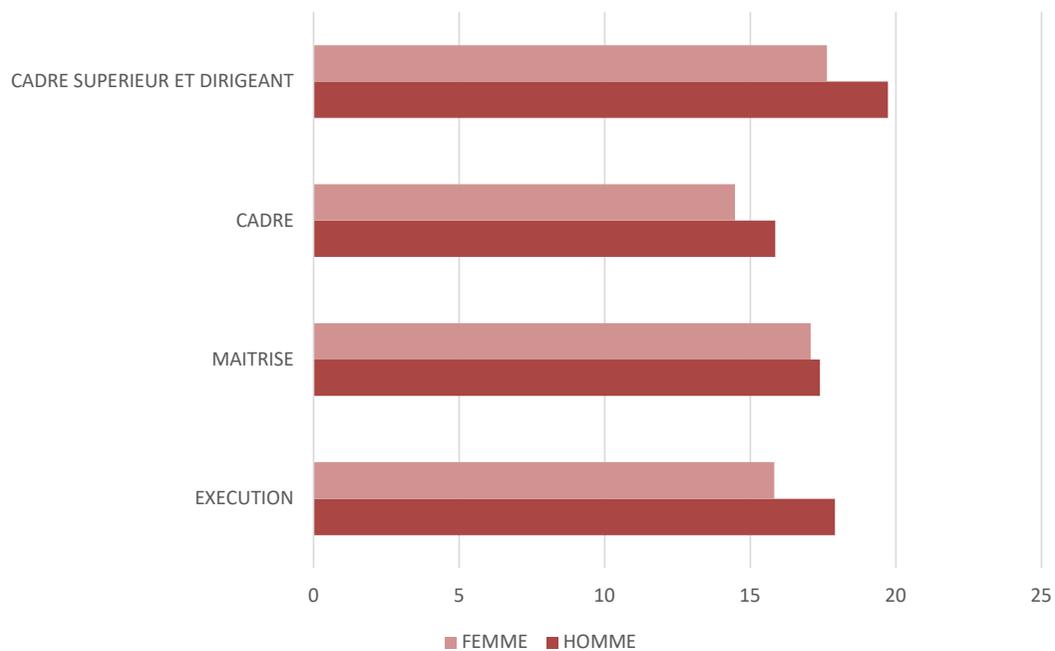
A noter : le nombre de femmes ayant accès aux rémunérations complémentaires est proportionnellement plus réduit.



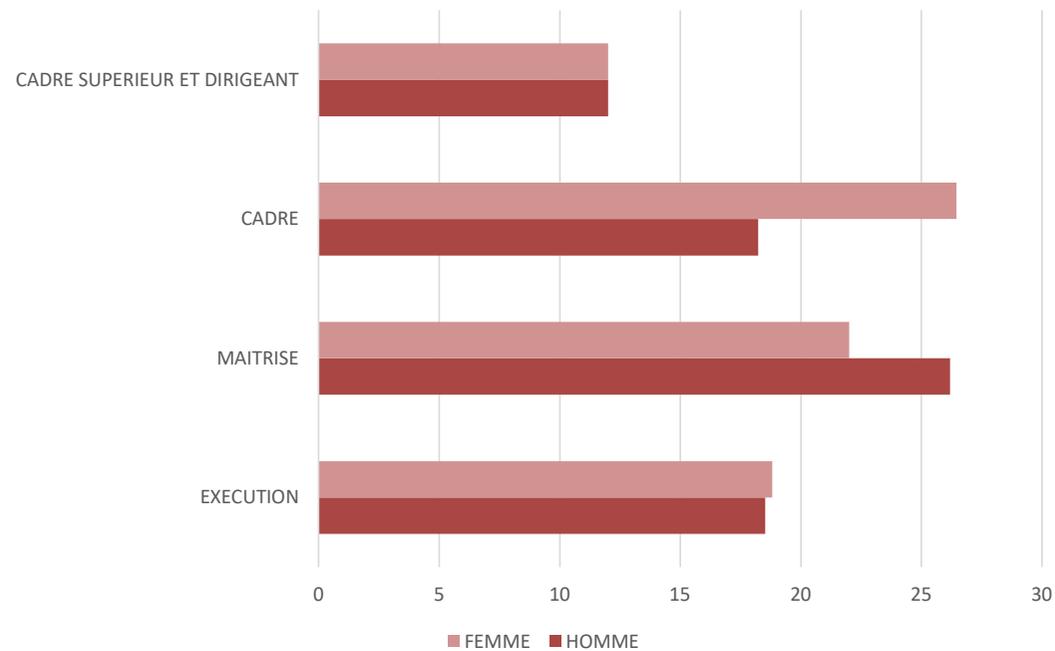
Ancienneté moyenne dans le NR actuel

Entreprises > 300 salariés

Ancienneté moy. dans le NR actuel (temps plein)



Ancienneté moy. dans le NR actuel (temps partiel)

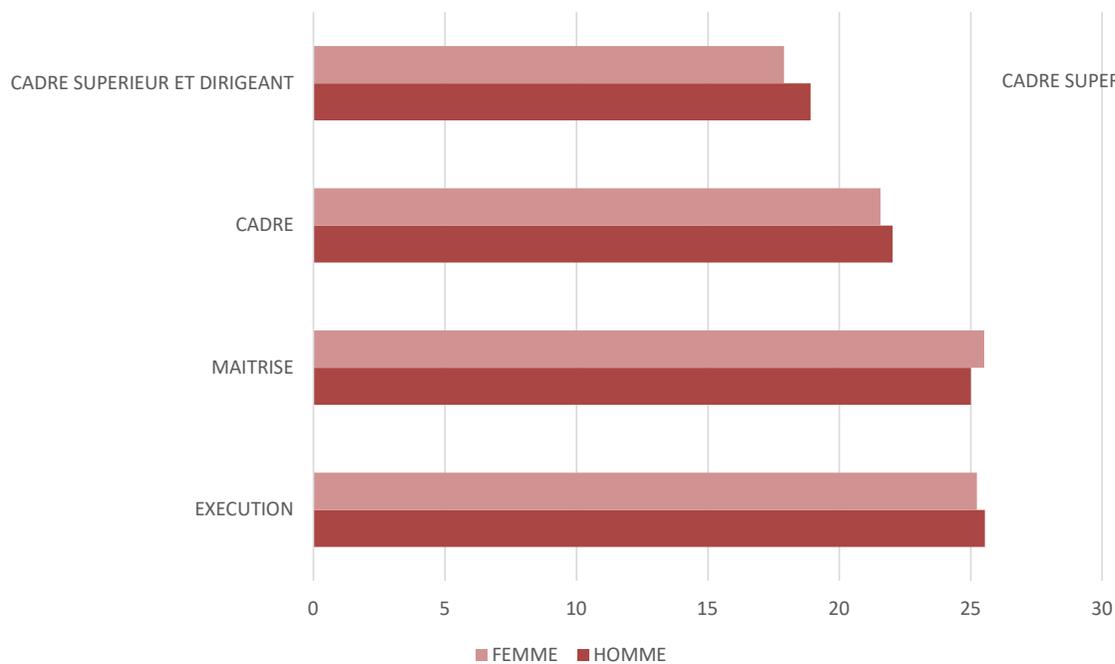




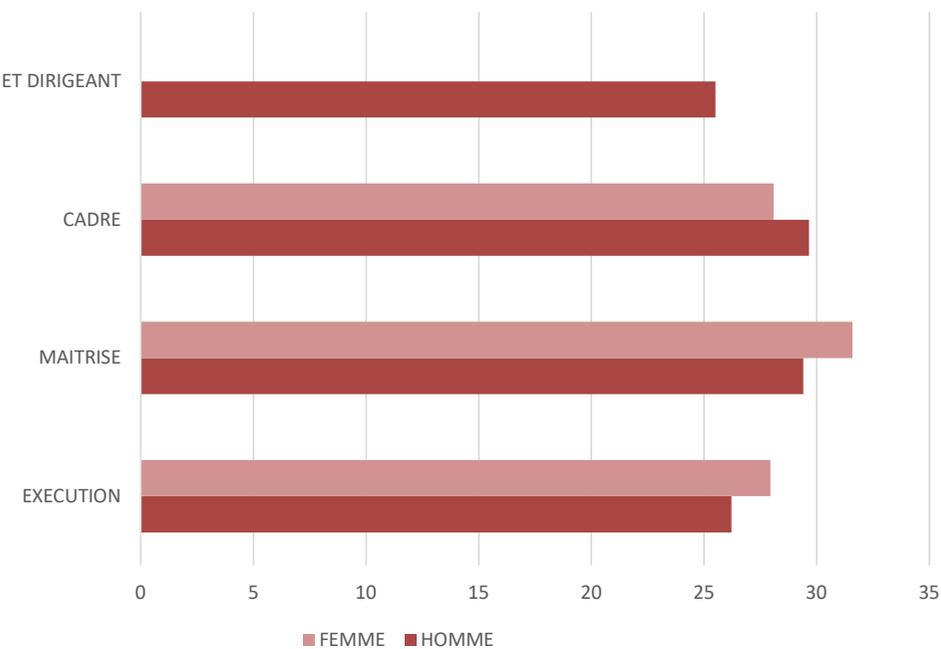
Ancienneté moyenne dans le NR précédent

Entreprises > 300 salariés

Ancienneté moy. dans le NR précédent (temps plein)



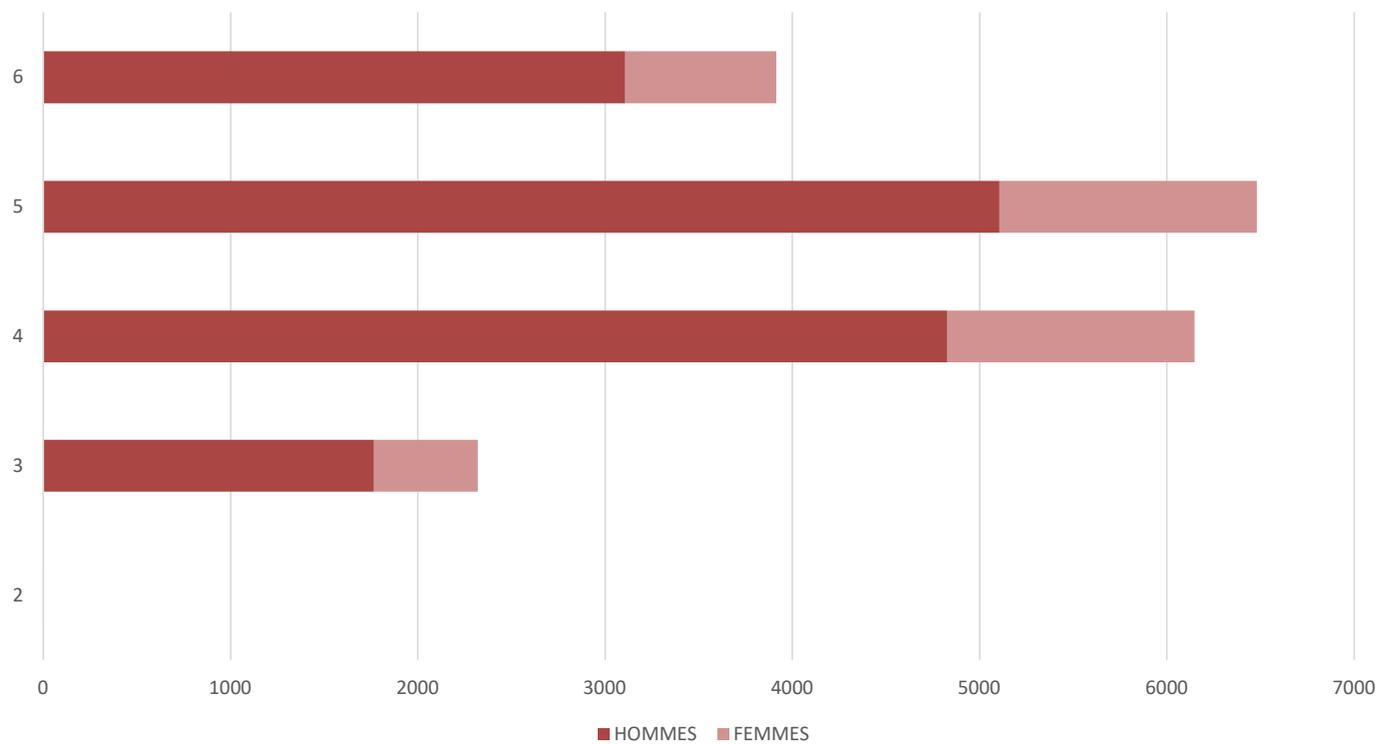
Ancienneté moy. dans le NR précédent (temps partiel)





Répartition F/H dans les différents GF & Collèges

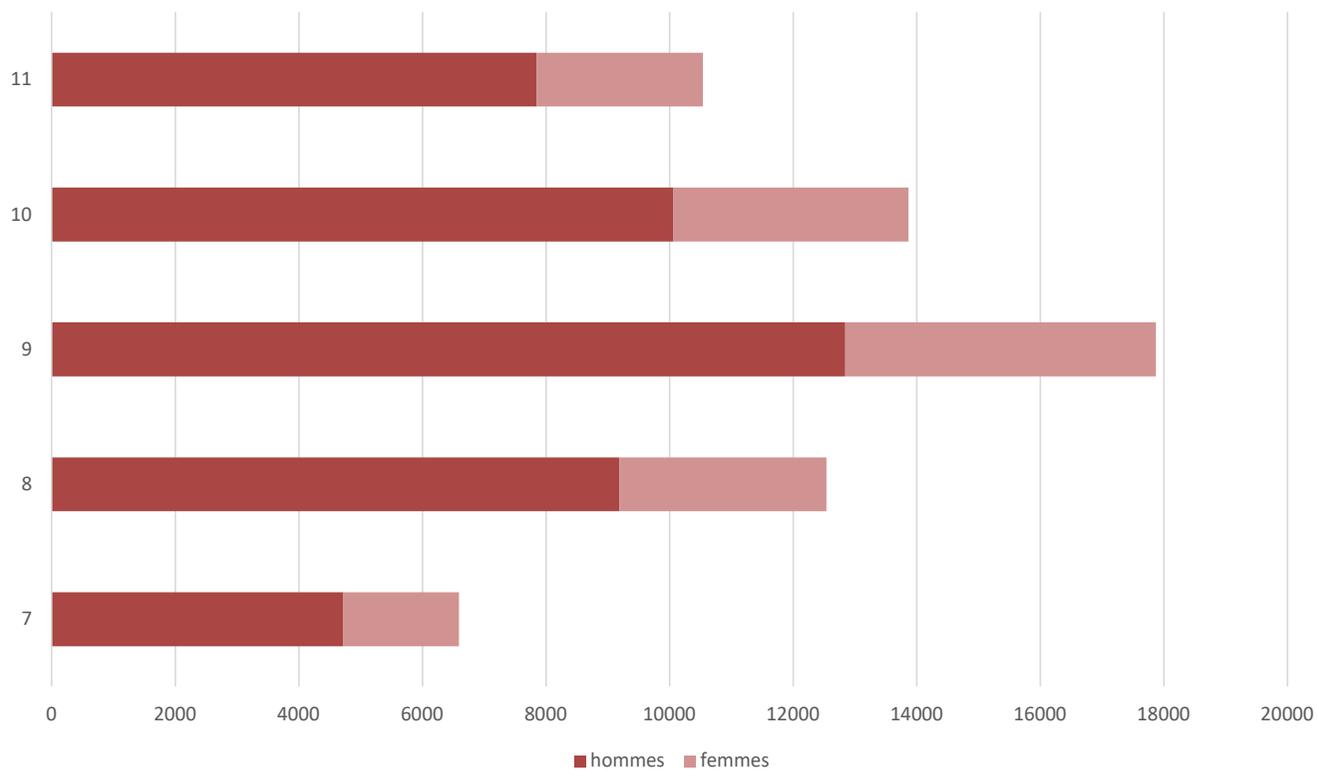
Distribution F/H dans les GF
-Exécution-





Répartition F/H dans les différents GF & Collèges

Distribution F/H dans les GF
- Maîtrise-





Répartition F/H dans les différents GF & Collèges

Distribution F/H dans les GF
-Cadre-

