



Diagnostic Égalité Professionnelle F/H

Branche professionnelle des IEG

Indicateurs de suivi simplifiés

Année 2019



Des modalités d'enquête qui semblent désormais satisfaire

Un tiers de répondants en plus (/ 2018) pour 94,5% des effectifs IEG couverts :

- ✓ Quasi-totalité sur les plus de 300 salariés,
- ✓ Plus d'1 entreprise sur 2 sur le segment 50-300 salariés.

Mais une charge de concaténation et d'analyse qu'il ne faut pas négliger...

- ✓ Vigilance et anticipation sur l'analyse des données quanti,
- ✓ Des difficultés sur les données plus quali qui étaient proposées cette année (mais nouveauté...)



Le taux de féminisation des entreprises des IEG progresse d'une année sur l'autre, mais...

- ✓ Même si les embauches féminines ont progressé, le taux global reste davantage soutenu par les départs masculins en retraite,
- ✓ Les industries des IEG restent marquées par une forme de ségrégation professionnelle.

Même lentement, la mixité des filières progresse !

- ✓ La proportion de femmes dans les filières techniques s'établit à 16,6% en 2019 (à comparer aux 5,9% en 2002, ou même 14,9% en 2014).
- ✓ La mixité s'est aussi améliorée dans les autres filières, notamment au niveau de l'effectif cadre.



Dans les IEG, il n'existe pas d'écart sur le salaire de base qui ne s'explique pas :

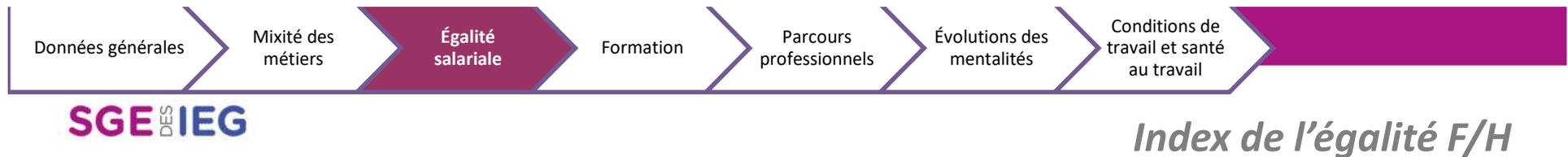
- ✓ de la différence de temps travaillé,
- ✓ des écarts d'ancienneté moyens par collègues.

Même contenus dans une fourchette +/- 0,5%, il existe des différences de taux F/H sur la rémunération variable :

- ✓ Partiellement éclairés des impacts de la distribution F/H dans les différents métiers,
- ✓ Forme de pénalité « temps partiel » lisible.

L'essentiel des écarts de rémunération globale F/H se niche dans les rémunérations complémentaires :

- ✓ Avec de très fortes disparités dans les populations F/H éligibles,
- ✓ Et dans les montants distribués (nature des REMCO).



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



L'égalité d'accès à la promotion doit s'apprécier en intégrant les effets différenciés des structures métiers

- ✓ Dans les petites entreprises & dans les amplitudes de parcours possibles dans certains métiers tertiaires et supports par exemple,
- ✓ L'impact temps partiel (F/H) est plus lisible ici que sur les augmentations, et notamment pour les hommes d'ailleurs.

L'égalité F/H dans les changements de collèges est plus facile à garantir dans des grosses structures

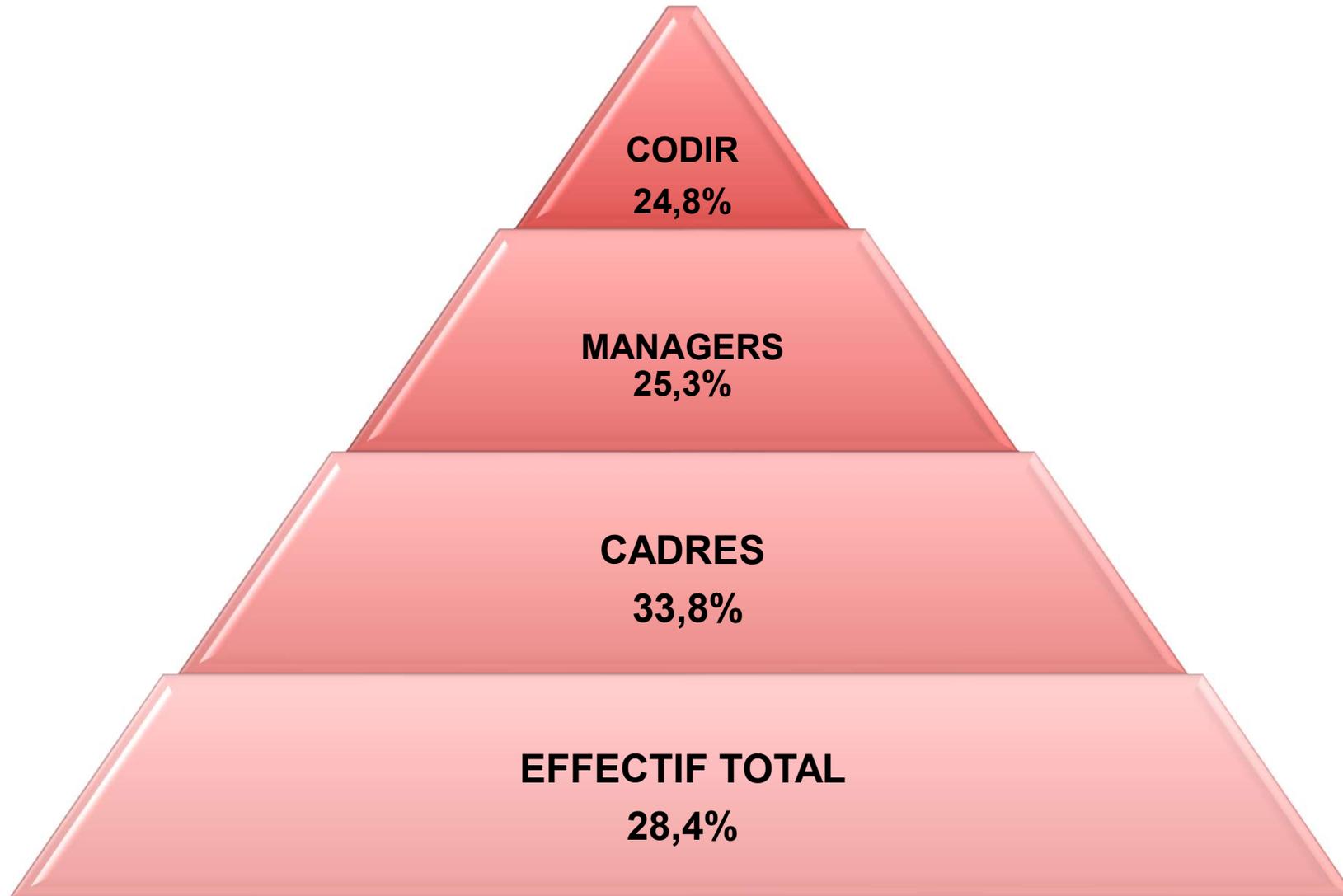
- ✓ L'effet de taille élargit le champ du possible

Les plafonds de verre constatés dans les IEG tendent à se réduire significativement ces dernières années

- ✓ Avec des épaisseurs parfois un peu plus marquées dans les petites entreprises (impacts ségrégation professionnelle)
- ✓ Mais une vision benchmark qui permet de relativiser...

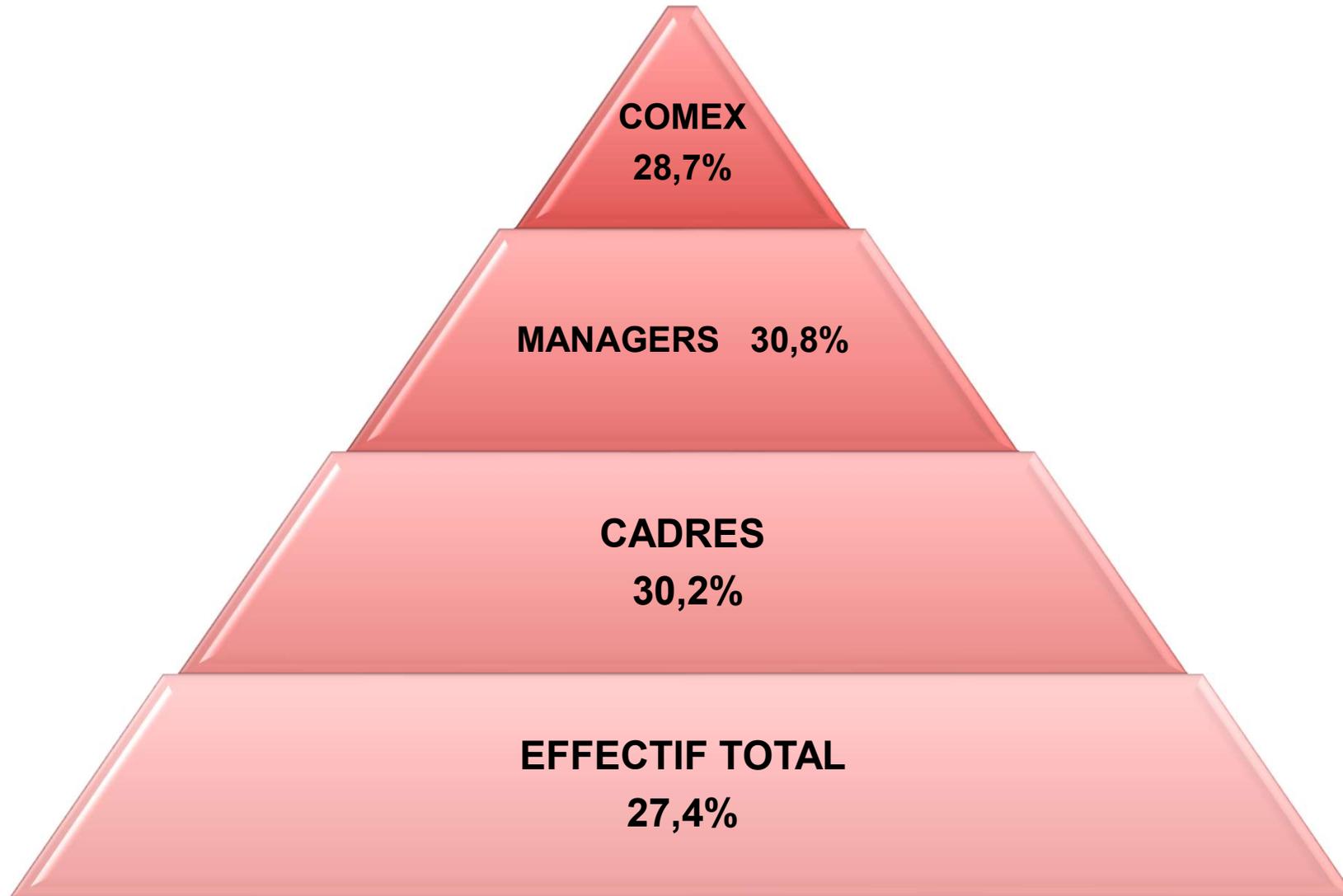


Plafond de verre (entreprises < 300 salariés)





Plafond de verre (entreprises > 300 salariés)



Diversité & Inclusion

Féminisation du Comité exécutif et de l'Encadrement

