

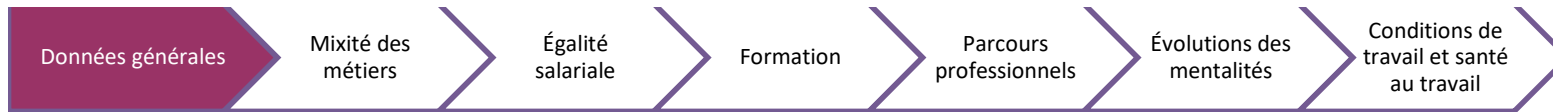


Diagnostic Égalité Professionnelle F/H

Branche professionnelle des IEG

Indicateurs de suivi simplifiés

Année 2019



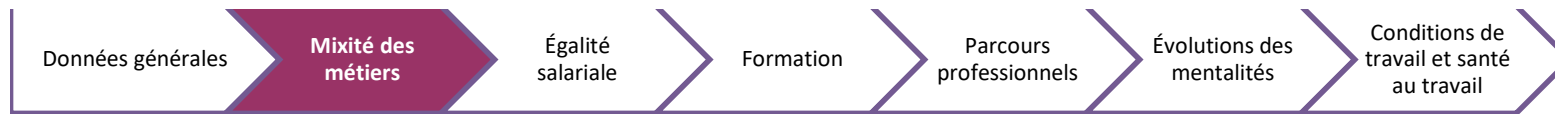
Des modalités d'enquête qui semblent désormais satisfaire

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...)

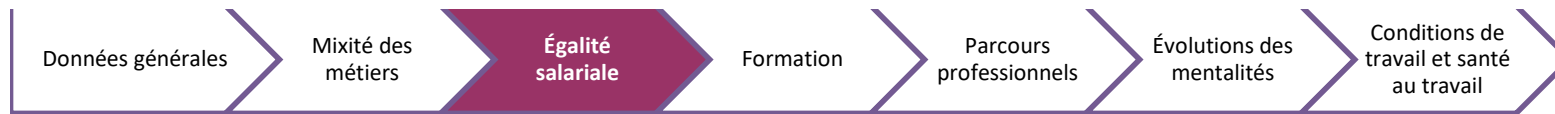


Le taux de féminisation des entreprises des IEG progresse d'une année sur l'autre, mais...

- ✓ 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 :

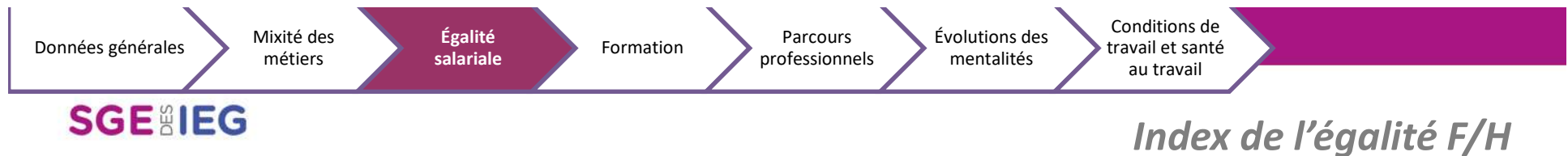
- ✓ de la différence de temps travaillé,
- ✓ des écarts d'ancienneté moyens par collègues.

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).

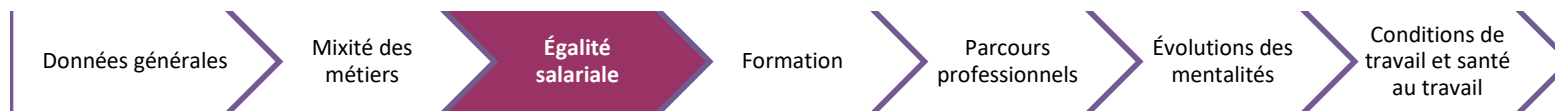


Entreprises < 300 salariés :

- ✓ 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.



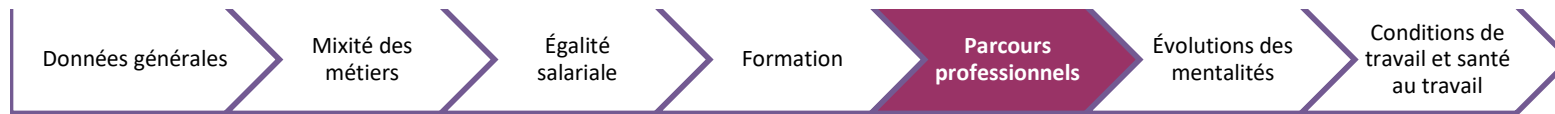
Scores à Index de l'égalité F/H

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

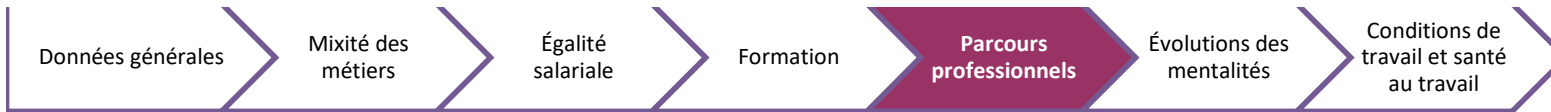
- ✓ Dans les petites entreprises & dans les amplitudes de parcours possibles dans certains métiers tertiaires et supports par exemple,
- ✓ L'impact temps partiel (F/H) est plus lisible ici que sur les augmentations, et notamment pour les hommes d'ailleurs.

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

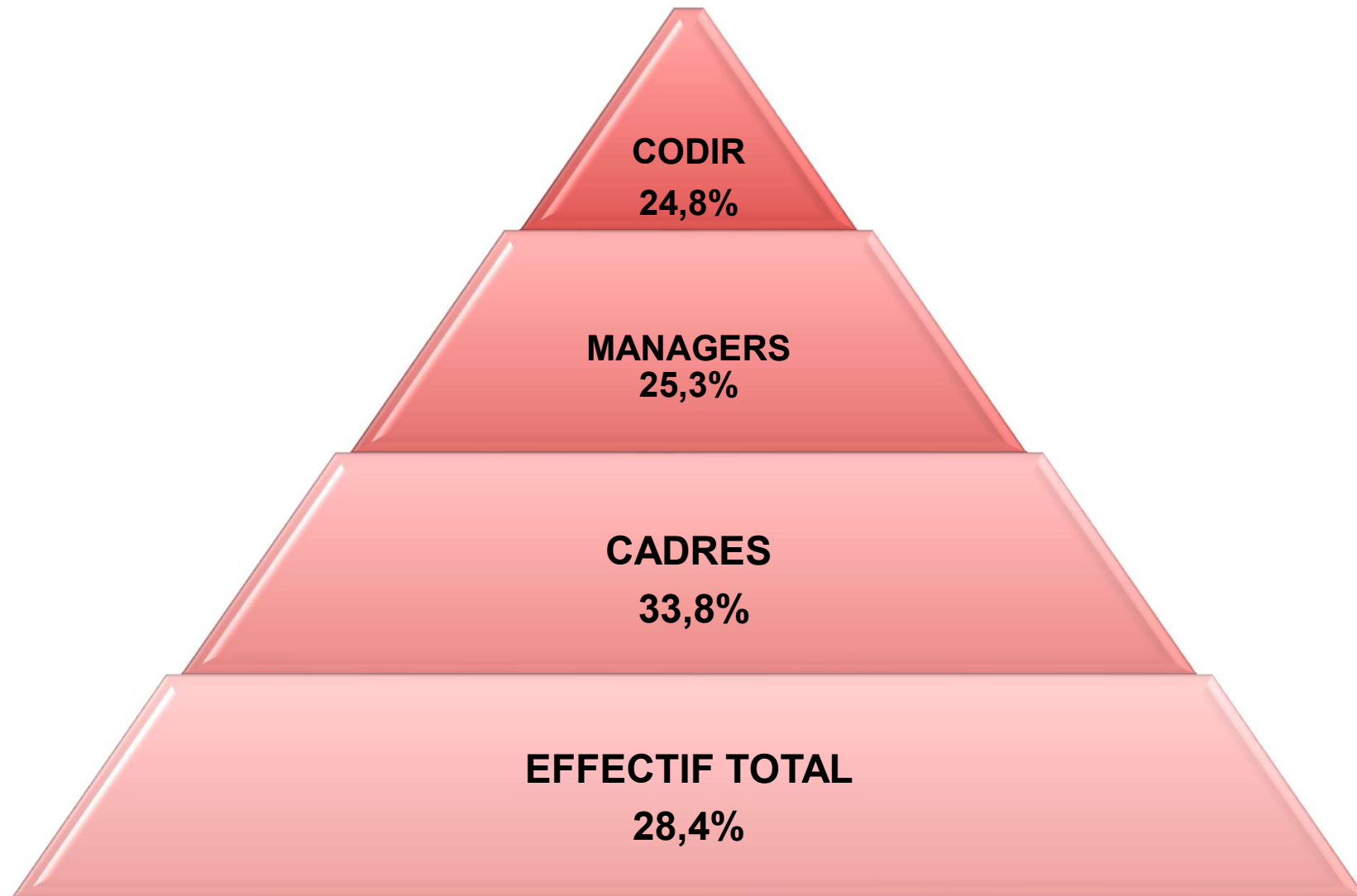
- ✓ L'effet de taille élargit le champ du possible

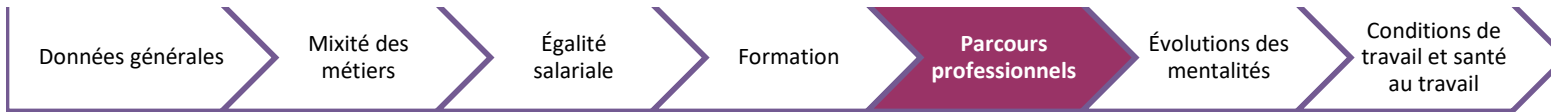
Les plafonds de verre constatés dans les IEG tendent à se réduire significativement ces dernières années

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

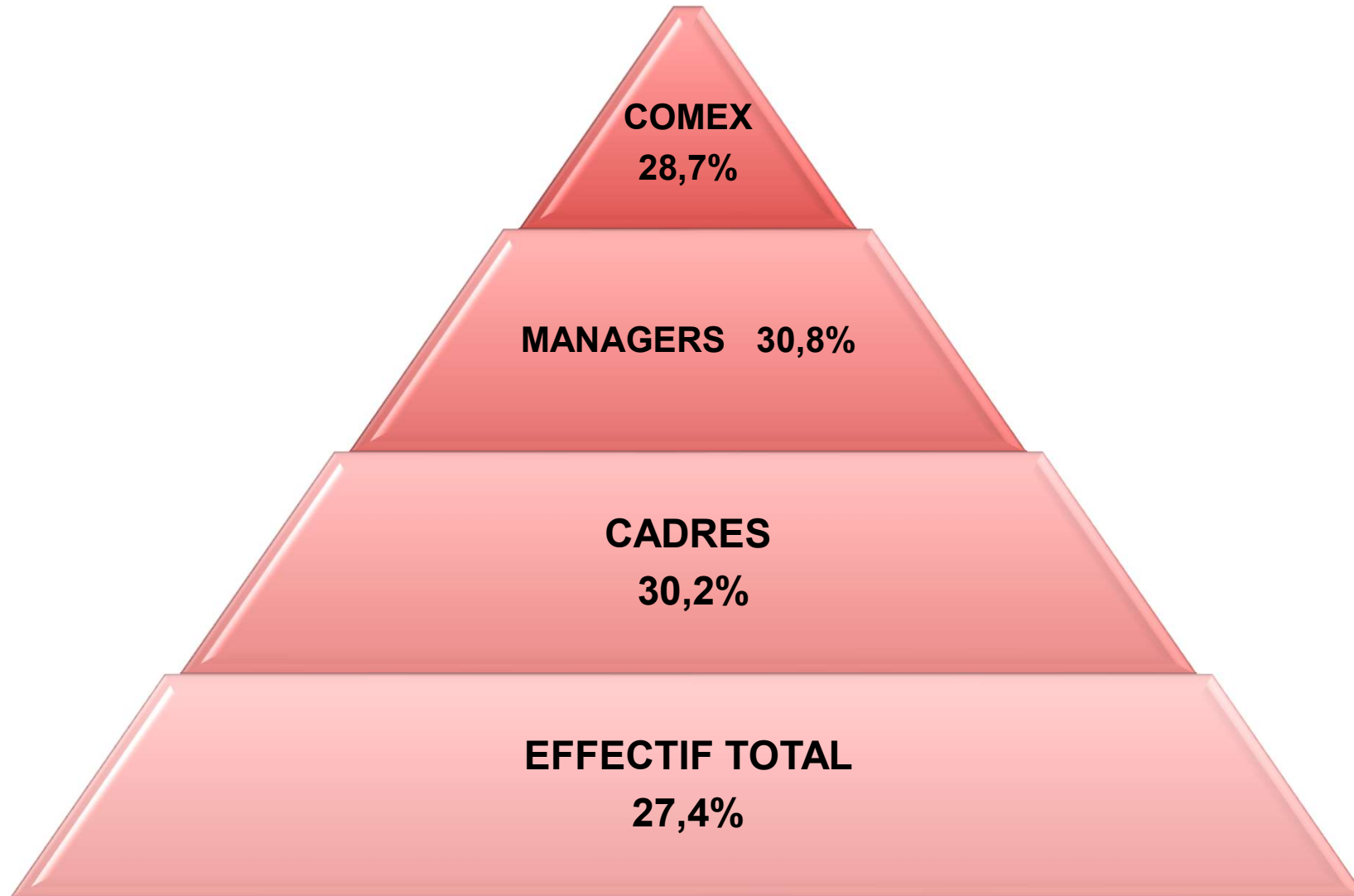


Plafond de verre (entreprises < 300 salariés)





Plafond de verre (entreprises > 300 salariés)



Diversité & Inclusion

Féminisation du Comité exécutif et de l'Encadrement

