

Branche des industries Electriques et gazières

Diagnostic Egalité Professionnelle F/H

Synthèse de l'année 2019

Première enquête réalisée dans le cadre de l'Accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 12 juillet 2019, avec une trame d'enquête différenciée pour les entreprises de 50 à 300 salariés et celles de plus de 300 salariés.

1- Un taux de participation en amélioration et une meilleure qualité des données collectées

Une participation en amélioration par rapport à l'enquête 2018 malgré le contexte perturbé de la crise du COVID : 31 répondants (24 en 2018) couvrant 94,5% des effectifs de la branche, avec 93,3% de taux de réponse pour les plus de 300 et près de 52% pour les entreprises de 50 à 300 salariés (37% l'an passé).

Une remontée des données plus fiable, les données qualitatives restent encore difficiles à collecter.

2- Données générales

2.1 Un taux de féminisation des effectifs qui reprend sa progression et une féminisation tirée par le collègue cadre :

Population féminine	2019	2018	2014	2009
au global des effectifs	27,5%	27,1%	27,1%	24,60%
Cadre	30,2%	30%	28%	
Maitrise	27,4%	27,3%	28,1%	
Exécution	21,5%	21,4%	23,5%	

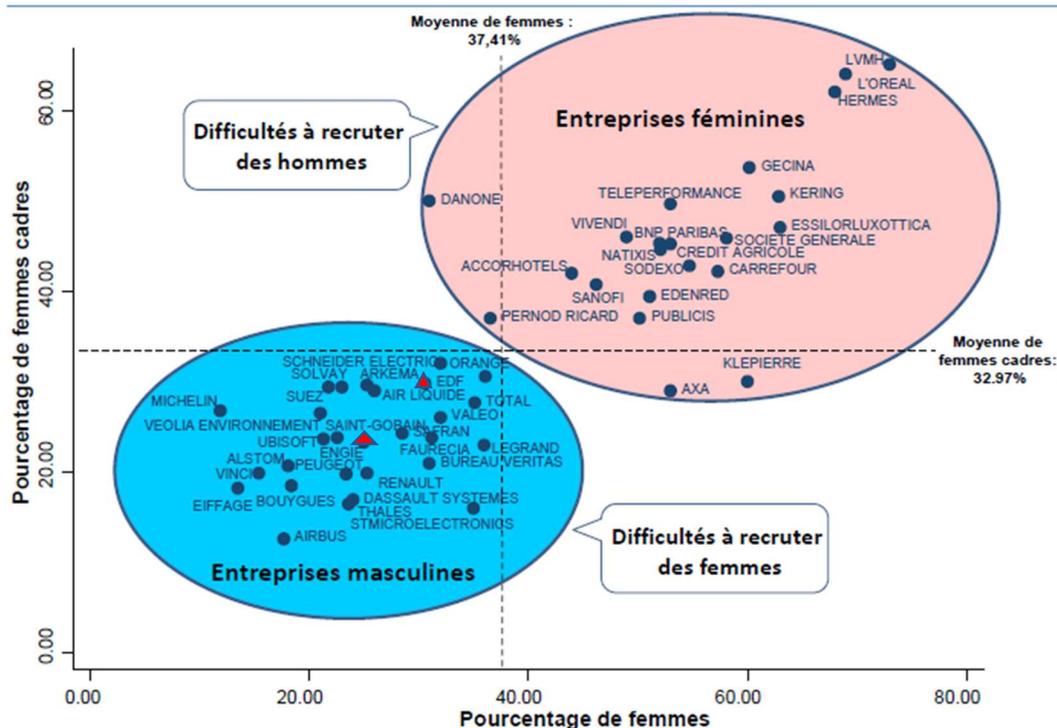
Le **taux de féminisation s'établit à 27,49%, et** reste stable (avec une lente progression) depuis le point bas de 2016 lié à la fin des mesures de départs anticipés pour les femmes ayant réalisé 15 ans de service et ayant eu 3 enfants. Il reste inférieur aux ambitions de la branche en matière de féminisation des effectifs globaux et s'explique d'avantage par la baisse globale des effectifs qui touche davantage les hommes que par les effets des politiques des entreprises en faveur de la féminisation des effectifs.

Ainsi, l'effectif féminin en nombre diminue de 9,2% sur la période 2014-2019, contre 9,7% pour les hommes. Entre 2018 et 2019, il diminue de 9,2% contre 10,7% pour les hommes.

Sur le taux de féminisation, il est également intéressant de **mettre en perspective les performances des entreprises EDF et ENGIE au regard de celles constatées** dans d'autres secteurs d'activités, **industrielles notamment.**

C'est le sens du graphique suivant, extrait du **rapport de l'Observatoire de la féminisation des entreprises**, issu de la SKEMA Business School et des travaux du Professeur **Michel FERRARY** (membre du Haut-Conseil à l'Egalité et intervenant en 2018, au sein d'un Séminaire de Branche des IEG, dédié aux enjeux d'Egalité professionnelle F/H).

Féminisation de l'Encadrement et des Effectifs La bipolarisation sexuelle des entreprises



2.2 Flux entrée et départ

Au niveau des **embauches statutaires**, le taux de féminisation s'est établi à 27,1%, en forte progression par rapport à 2017 et 2018 où il était autour de 22%.

	2019	2018	2017	2014
recrutements féminins *	27,1%	22,3%	22,6%	28,5

* toutes entreprises confondues mais 30 % en 2019 pour les entreprises <300 répondantes

La proportion des recrutements féminins continue de croître pour le collège cadre et atteint 33,5% ; elle est supérieure à la représentation des femmes dans ce collège de plus de 3 points.

Pour le collège exécution même tendance : 23,7% de recrutements féminins pour une représentation de 21,4% de femmes dans ce collège.

En revanche, la part des femmes dans les recrutements maîtrise est à hauteur de 23,9% et est inférieure à leur représentation dans cette population qui est de 27,3%.

En 2019, on observe **1,1 départ de femme pour 1 embauche féminine** (1,3 départ d'homme pour 1 embauche masculine) – en 2017 : 1,2 départ de femme pour 1 embauche de femme (hommes : 1,5 départ pour 1 embauche).

2.3 Mixité des filières

La féminisation des métiers techniques est une des ambitions fortes de l'accord signé en juillet 2019.

Si celle-ci a progressé de 9 points entre les années 2002 et 2014, en revanche elle n'a que très peu évolué depuis. Cette évolution est principalement la résultante des départs en retraite plus nombreux dans cette filière pour les hommes et dans une moindre mesure de la mise en œuvre en entreprise des politiques de recrutement volontaristes de femmes dans cette filière.

A fin 2019, on observe une stabilité du taux de féminisation dans la filière technique de 16,6 % (contre 16,5 % en 2018), une légère régression dans le domaine tertiaire avec un taux de féminisation de 55% (contre 55,3% en 2018) et une croissance qui se poursuit dans le domaine commercial avec un taux de féminisation de 59% (contre 58,1% en 2018).

Féminisation par filière	2019	2018	2014	2002
Technique	16,6 %	16,5%	14,9%	5,9%
Tertiaire	55 %	55,3%	54,3%	31,5%
Commerciale	59 %	58,1%	58%	27,2%

Zoom Embauches de femmes *Entreprises >300 salariés – tous collèges confondus*

Filière	2019	Sur 2232 embauches recensées dans les métiers techniques, 21,2% concernent des femmes, soit un taux supérieur à la représentation des femmes dans cette filière métier.
Technique	21,2%	
Tertiaire	59%	
Commerciale	51,7%	
globalement	26,8%	

3- Egalité salariale et accès aux promotions et aux avancements

Les écarts hommes/femmes sur la rémunération principale ventilés par niveaux de GF restent globalement contenus dans un intervalle de +/-2,5 % à fin 2019 un écart resserré pour les cadres (collège exécution +2,26% à -2,51% ; collège maîtrise +2,59% à -2,51% et collège cadre +1,46% à -1,79%) demande S. St Germain

Les écarts F/H sur les taux de primes variables versés restent contenus souvent dans une fourchette de +/-0,5%, avec un écart en faveur femmes pour le collège exécution. Les données livrées font apparaître une forme de pénalité liée au « temps partiel » chez les femmes comme chez les hommes. Les hommes en temps partiel étant moins nombreux que les femmes, cette pénalité pèse quantitativement plus sur les femmes que sur les hommes.

Moins d'une femme sur cinq est éligible aux primes complémentaires (astreintes...) de par son métier. Quand elles le sont, les montants distribués sont nettement inférieurs (de 4 à 14 points selon les collèges).

Ces écarts seront à approfondir dans le cadre des travaux de recherche à conduire avec l'équipe de l'INED.

A noter que, sur les 13 entreprises dont les effectifs sont supérieurs à 300 salariés répondantes, 7 ont indiqué avoir procédé à des **analyses et des corrections d'écarts salariaux** en faveur des femmes (par exemple : neutralisation salariale suite au retour de congé maternité, distribution de NR voire de GF au titre de présomptions de discrimination liées au sexe, rattrapage d'écarts entre salariés à temps plein et à temps partiel, revue des processus RH visant à ce que la proportion de bénéficiaires hommes et femmes dans une entité soit respectée dans l'attribution des augmentations individuelles et des promotions)

Accès aux promotions et aux augmentations individuelles

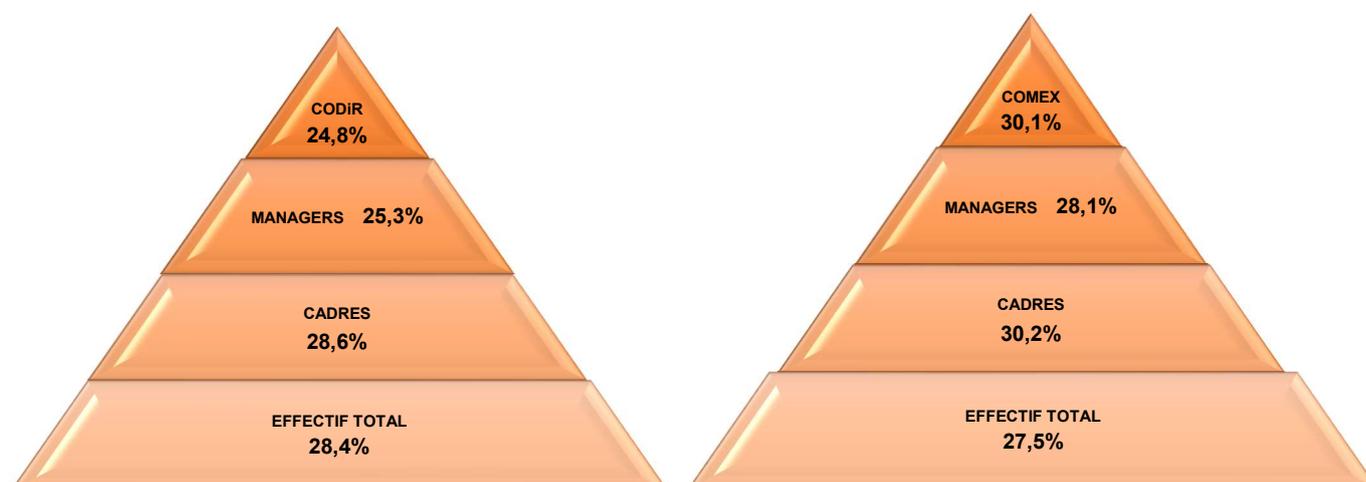
Part des femmes	entreprises >300	entreprises <300
dans les effectifs	27,4%	28,4%
% des GF distribués tous collèges confondus	27,1% en défaveur des femmes hormis pour le collège cadre près de 1GF sur 2 a été distribué à une femme alors qu'elles ne représentent qu'1/3 des effectifs de ce collège	24,4% en faveur des femmes hormis pour le collège maîtrise (temps partiel notamment)
% de NR distribués	28% en faveur des femmes hormis sur le collège cadre (temps partiel notamment)	28% en défaveur des femmes tous collèges confondus

4- Index de l'égalité

Entreprises < 300 salariés : 13 répondants pour un score moyen légèrement supérieur à 76 points. La plupart des entreprises n'ont pas pu gagner l'ensemble des points liés aux 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 n'ont pas pu gagner l'ensemble des points lié au dernier indicateur (plafond de verre sur les 10 plus hautes rémunérations) et sont pénalisées par la mixité insuffisante de leur métier.

5- Plafond de verre



Entreprises <300

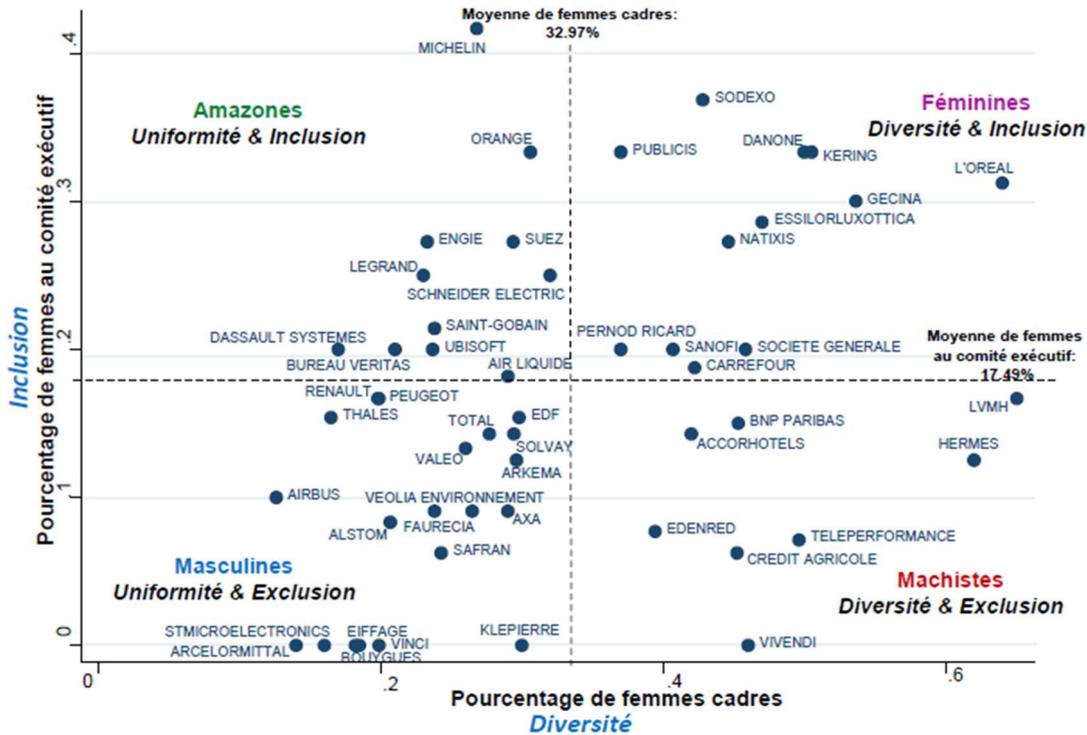
Entreprises >300

Dans les IEG, on observe donc sur le ratio « effectifs/cadres », un plafond de verre inférieur d'une épaisseur limitée à moins de 3 points, qui s'est fortement réduit ces dernières années.

C'est bien entendu cohérent avec un taux de féminisation global qui a été tiré, notamment durant cette dernière décennie, par des embauches de femmes cadres. Cela pose toutefois la question de la possibilité pour ces mêmes entreprises d'exploiter également le vivier de talents, féminins notamment, embauchées quelques années plus tôt en maîtrise, avec une qualification de type BAC+2.

De même, et alors qu'il demeure un plafond de verre supérieur (cadres/CODIR) dans les plus petites entreprises, avec un effet non neutre de la taille de ces structures et organisations, il n'existe pas de plafond de verre supérieur dans les grandes entreprises de la Branche qui soit de même nature et épaisseur que celui constaté en France.

Diversité & Inclusion Féminisation du Comité exécutif et de l'Encadrement



Index d'inégalité

Le plafond de verre entre la population cadre et le comité exécutif

Le prix orange de la promotion professionnelle



Utilise son important vivier de femmes cadres pour recruter des femmes dans son comité exécutif



19 membres dans le comité exécutif, dont 7 femmes (36.84%)
42.80% de femmes parmi les cadres
Faible indice d'inégalité (5.96)

ENTREPRISE	Index d'inégalité	ENTREPRISE	Index d'inégalité
HERMES	49.50	STMICROELECTRONICS	16.00
LVMH	48.33	SOLVAY	15.12
VIVENDI	46.00	FAURECIA	14.71
TELEPERFORMANCE	42.46	EDF	14.42
CREDIT AGRICOLE	38.97	ARCELORMITTAL	14.00
L'OREAL	32.75	TOTAL	13.41
EDENRED	31.71	VALEO	12.67
BNP PARIBAS	30.30	ALSTOM	12.37
ACCORHOTELS	27.71	AIR LIQUIDE	10.82
SOCIETE GENERALE	25.80	SCHNEIDER ELECTRIC	7.00
GECINA	23.60	SODEXO	5.96
CARREFOUR	23.45	UBISOFT	3.70
SANOFI	20.70	PUBLICIS	3.67
AXA	19.91	RENAULT	3.23
VINCI	19.90	PEUGEOT-CITROEN	3.13
BOUYGUES	18.50	AIRBUS GROUP	2.60
ESSILORLUXOTTICA	18.43	SAINT-GOBAIN	2.37
EIFFAGE	18.20	SUEZ	2.13
SAFRAN	18.05	THALES	1.12
VEOLIA ENVIRONNEMENT	17.41	BUREAU VERITAS	1.00
NATIXIS	17.33	LEGRAND	-2.00
KERING	17.16	ORANGE	-2.73
ARKEMA	17.10	DASSAULT SYSTEMES	-3.00
PERNOD RICARD	17.00	ENGIE	-3.97
DANONE	16.67	MICHELIN	-14.87

Le prix citron du plafond de verre



N'utilise pas son important vivier de femmes cadres pour recruter des femmes dans son comité exécutif



8 membres dans le comité exécutif, dont 1 femme (12.50%)
62% de femmes parmi les Cadres
Plus fort indice d'inégalité (49.50)

Méthode:

La population cadres constitue le vivier de dirigeants. La différence entre le pourcentage de femmes cadres et le pourcentage de femmes au comité exécutif mesure le plafond de verre et l'inégalité en matière de promotion professionnelle

6- Evolution des mentalités

- **Le travail à temps partiel (ce paragraphe ne prend pas en compte les forfaits jours réduits)**

Le travail à temps partiel ne cesse diminuer depuis plusieurs années (20% des femmes travaillent à temps partiel en 2016). Il reste plus présent chez les femmes que chez les hommes et beaucoup plus pratiqué dans les entreprises de plus de 300 salariés que dans les plus petites.

Rappelons que dans les IEG, le travail à temps partiel est toujours un choix des salariés et ne peut être imposé par les entreprises.

	entreprises >300		entreprises < 300	
% des effectifs à temps partiel	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	16,9%	6,4%	6%	0,7%

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les femmes travaillant à temps partiel sont plus présentes dans les collèges exécution et maîtrise (28% et 21% de cette population) que dans le collège cadre (7%). Pour ce dernier, le temps partiel est ne reflète pas parfaitement la réalité du fait que les forfaits jours réduits ne sont pas considérés comme du temps partiel.

- **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, 94% des hommes ayant déclaré une naissance ont pris le congé paternité en utilisant en moyenne 7,8 jours ouvrés. A noter un pourcentage croissant selon l'appartenance au collège, de 87% pour le collège exécution à 100% pour les cadres supérieurs et dirigeants. Pour les collèges exécution, il existe un décrochage qui pourrait être en lien avec la non compensation de l'astreinte.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, du fait d'un décalage temporel entre la naissance et la prise de congé, le pourcentage d'hommes ayant pris le congé de paternité est supérieur à celui des hommes ayant déclaré une naissance sur l'année. Ils ont utilisé en moyenne 10 jours ouvrés. Les cadres sont ceux qui ont le moins pris ce congé, avec un taux de prise de congé de 90% contre 100% pour les autres collèges.

Pour l'ensemble des entreprises de la branche ayant répondu à l'enquête, 34 175 jours de congés ont été posés.

A noter que la moyenne française des prises de congé est de l'ordre de 60%.

- **Congés pour éducation**

Les congés parentaux restent à la grande majorité pris par des femmes, à plus de 90 % dans les entreprises de plus de 300 salariés et 98 % dans entreprises de moins de 300 salariés.

7- Violences sexistes et harcèlement

Cette thématique nouvelle, axe fort de l'accord, a été intégrée à l'enquête 2019.

Les entreprises ont été interrogées sur le nombre d'actions de sensibilisation et de salariés formés, le nombre de plans de prévention et le nombre de dossiers de harcèlement sexuel ou moral en cours et clos.

Les entreprises de plus de 300 salariés n'ont pas répondu sur cette thématique.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, les retours font apparaître un niveau de maturité hétérogène sur cette thématique. Les entreprises se saisissent de ce sujet sociétal encadré par la Loi progressivement. Toutes ne répondent pas ou font valoir que le reporting n'est pas finalisé au moment de l'enquête.

Cependant, sur 9 entreprises remontant des éléments quantitatifs, **228 actions de sensibilisation pour 6 384 salariés formés** (essentiellement des managers) sont recensées.

Un seul plan de prévention est reporté.

4 entreprises font état globalement de **19 dossiers de harcèlement sexuel et 6 dossiers de harcèlement moral en cours ou clos** mais ce recensement n'est pas exhaustif du fait notamment de la mise en place tardive des indicateurs.

L'actualité française (#metoo, etc...) a favorisé une recrudescence de ces thématiques en entreprise, très souvent sujettes à interprétation ce qui rend l'étude des dossiers conséquente. Les entreprises évoquent principalement des cas individuels de propos sexistes ou de paroles déplacées relevant du sexisme ordinaire mais aussi une alerte sur un comportement collectif marquant le rejet des femmes dans une équipe technique. Ces alertes donnent lieu, selon le cas, à un recadrage managérial et une alerte éthique, des plans d'action axés sur une sensibilisation sur le terrain et intervention managériale. Une entreprise cite des approches éducatives visant à encourager les comportements civiques ou respectueux au sein de l'environnement de travail, les prises de conscience des bienfaits d'une équipe et du rôle de chaque individu (cf. actions collectives de coaching d'équipe, recours à un médiateur, accompagnement du conseiller parcours professionnel, etc...).