



Diagnostic Égalité Professionnelle F/H **Branche professionnelle des IEG**

Indicateurs de suivi simplifiés

Année 2020

Observatoire du 21 septembre 2021

2nde enquête de Branche réalisée dans le cadre de l'Accord de de branche signé le 12 juillet 2019

La participation à l'enquête continue de s'améliorer :

- ✓ 35 répondants contre 31 pour l'enquête 2019,
- ✓ 97% des effectifs de la branche couverts contre 94,5% pour 2019
- ✓ Taux de participation de 93,3% pour les entreprises de plus de 300 salariés (92,3 pour 2019) et 67% sur le segment 50-300 salariés (52% pour 2019)

Toutefois le panel des entreprises participantes n'étant pas exactement le même d'une année sur l'autre cela peut avoir un léger impact sur les résultats, notamment pour les entreprises de moins de 300.

Une enquête complétée pour le volet rémunération par les premiers résultats de l'étude commanditée auprès du CNRS

Le taux de féminisation global progresse d'une année sur l'autre, et s'établit à 28,1% soit +0,6 point par rapport à 2019.

Une progression significative de +0,9 points dans la filière technique avec un taux de féminisation qui passe de 16,6% à 17,5%

- ✓ Malgré leur identité technique et industrielle, les entreprises des IEG parviennent à féminiser davantage leurs organisations et métiers, notamment sous l'impulsion de leur effectif féminin cadre.
- ✓ Cette mixité est toutefois davantage soutenue par des départs en retraite proportionnellement plus forte des hommes que par la proportion des femmes embauchées qui demeure en deçà du taux de féminisation global.
- ✓ Les entreprises restent globalement très marquées par un phénomène de ségrégation professionnelle, même si la féminisation des métiers techniques progressent significativement sur les deux dernières décennies.

L'exigence d'égalité salariale F/H

Des index de l'égalité F/H de bons niveaux et qui progressent fortement depuis la création de cette obligation par la loi....

Mais des écarts de rémunération demeurent dans les montants moyens de rémunération globale

✓ Sur le salaire de base les écarts se sont réduits et sont contenus dans une fourchette de +/-3%

✓ Les écarts sur les taux de primes versés restent contenus dans une fourchette de +/-0,5%

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).

Des travaux sont actuellement conduits avec des chercheurs universitaires pour mieux comprendre les origines des écarts.

Entreprises < 300 salariés :

- ✓ 17 répondants, pour **un score moyen légèrement supérieur à 80 points.**
- ✓ Dorénavant, les points manquants des entreprises proviennent davantage du **plafond de verre** sur les 10 plus hautes rémunérations.

Entreprises > 300 salariés :

- ✓ 11 répondants, **pour un score moyen légèrement supérieur à 85 points.**
- ✓ Dorénavant, les points manquants des entreprises proviennent davantage du **plafond de verre** sur les 10 plus hautes rémunérations.

Scores à l'index de l'égalité F/H

Entreprises < 300 salariés :

• CESML :	84
• Dalkia (x) :	94
• REGAZ :	75
• Gaz de Bordeaux :	84
• GEG :	82
• GEREDIS :	59
• GREENALP :	89
• SEOLIS :	72
• SICAE OISE :	74
• SYLNELVA :	85
• VIALIS :	88
• SOREGIS :	84
• SRD :	92
• EFLUID:	68
• CNIEG:	62
• GEDIA :	86
• Réseau GDS :	85

Entreprises > 300 salariés :

• CNR :	89
• EDF SA :	95
• ELENGY :	84
• ENEDIS :	95
• ENGIE SA :	94
• GRT GAZ :	94
• PEI :	84
• RES :	79
• RTE :	93
• SHEM :	94
• STORENGY :	86
• UEM :	68
• UES :	94

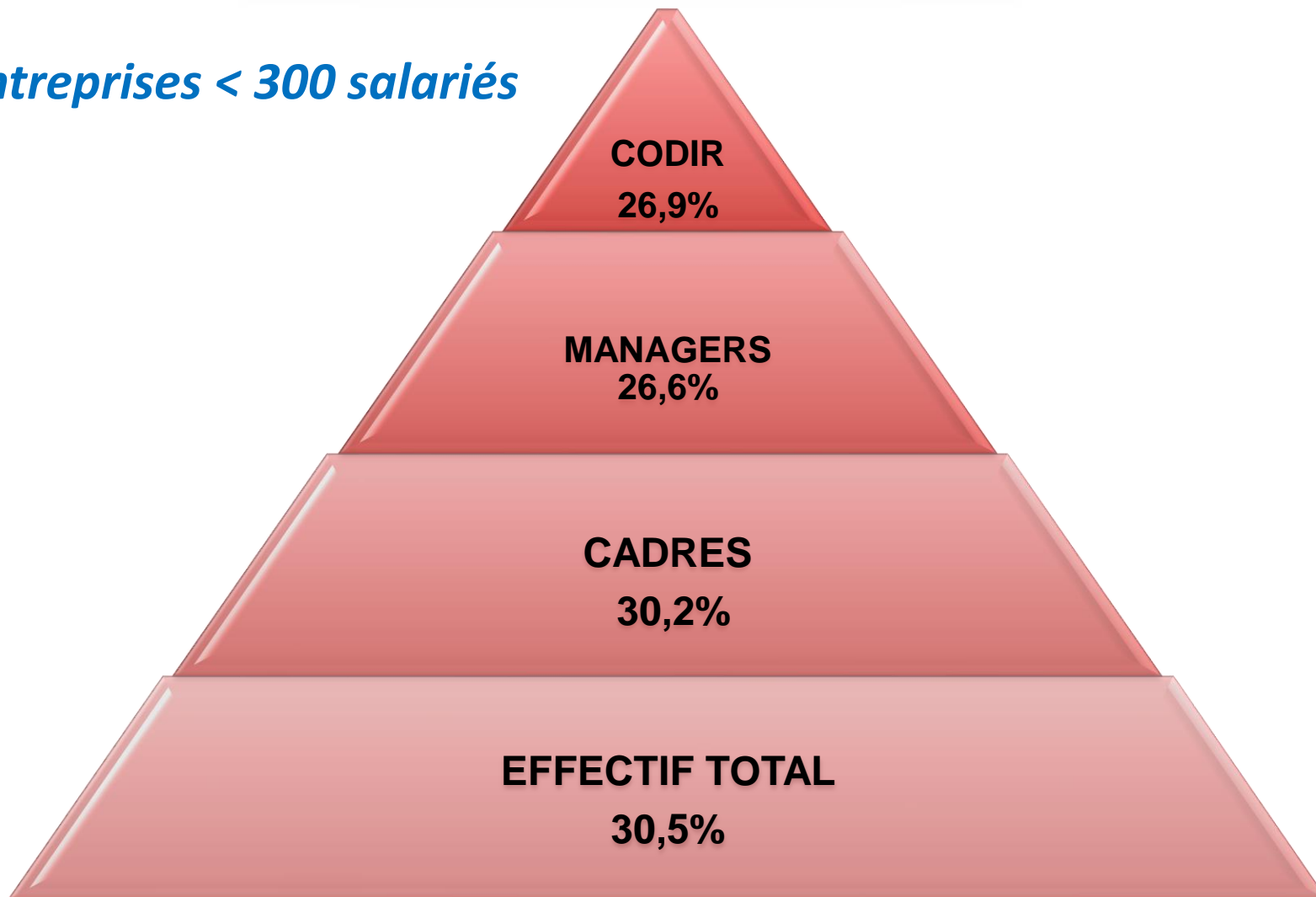
Quels impacts en termes de parcours professionnels comparés F/H ?

La distribution des femmes et de hommes dans la grille hiérarchique, et les dynamiques d'évolution de cette dernière, ne doivent pas être analysés sans prise en compte des effets de structure métiers ou démographiques (ex: différence d'ancienneté comparée) qui les impactent.

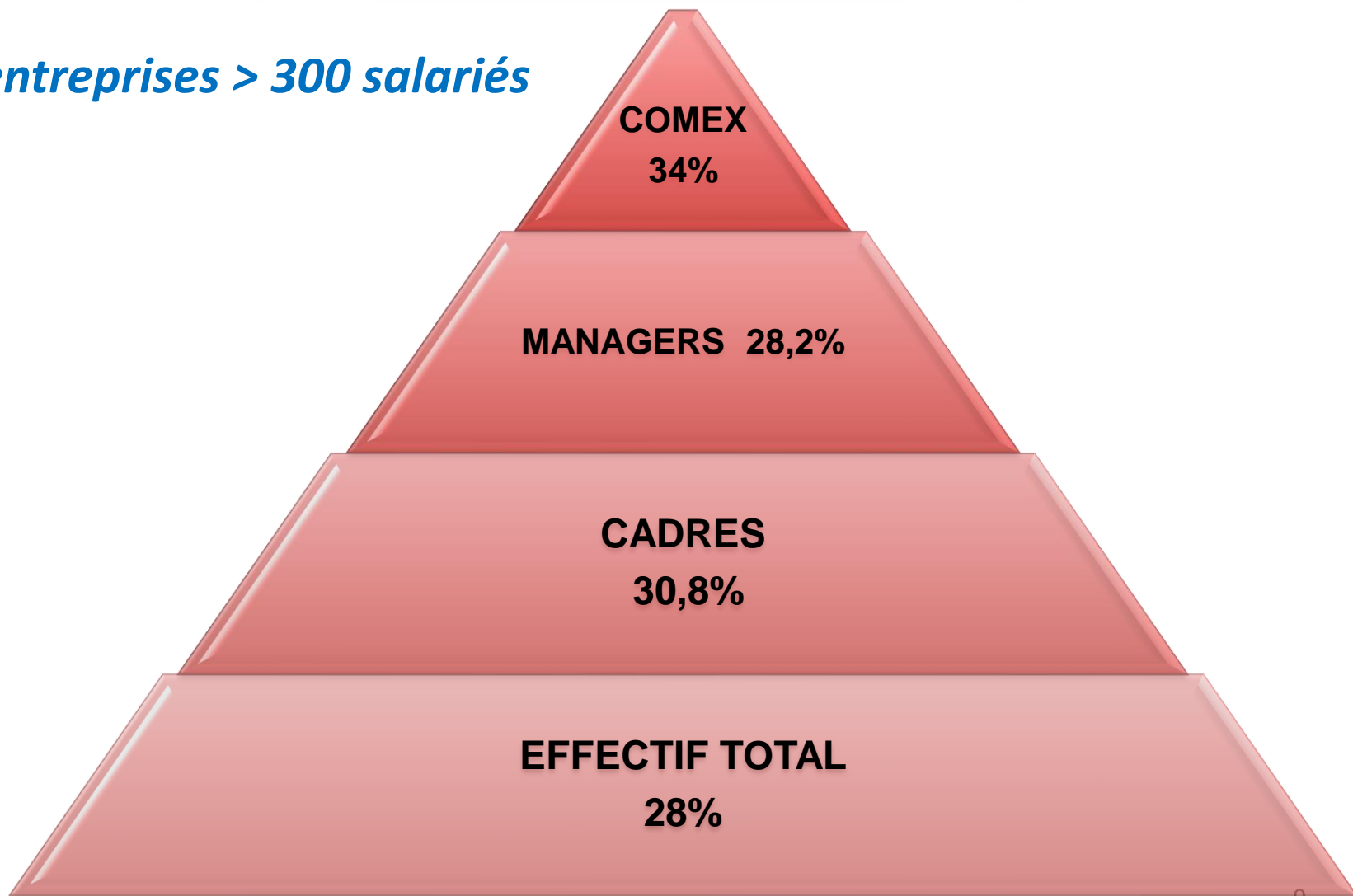
Du point de vue de la prévention et de la lutte contre le plafond de verre, les entreprises des IEG montrent des caractéristiques très proches des autres secteurs industriels avec :

- ✓ un plafond de verre inférieur quasi nul voire négatif (proportion de femmes supérieur à la proportion se femmes dans les effectifs)
- ✓ un plafond de verre supérieur davantage marqué pour l'accès aux postes de dirigeants que pour l'accès à des responsabilités managériales ou de CODIR.

entreprises < 300 salariés



entreprises > 300 salariés



Dans le cadre de l'accord de juillet 2019, la branche a mené en 2020 et 2021 des travaux paritaires dont l'objectif était de doter les entreprises, notamment les plus petites, les référents CSE et les salariés d'outils dans le domaine de la prévention et la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Ces travaux ont abouti à la réalisation d'une plate-forme dédiée intitulée :

Harcèlement sexuel et agissements sexistes – comment prévenir et lutter contre ces comportements sur le lieu de travail

Cette plateforme intègre :

- une partie partie apprenante /« MOOC » : suivi d'un parcours pour se former
- une partie plateforme permettant le partage des outils, des documents de référence et des bonnes pratiques

Le Mooc et la plateforme sont organisés autour de 4 thématiques : comprendre le sexisme, les repérer et les qualifier, rôle du référent CSE, partenaires du référent

Les deux outils sont accessibles via un même site internet :

<https://egaliteprofessionnelle-ieg.fr/>

Et d'un document de référence :

Le guide repère de lutte contre les violences sexistes & sexuelles au travail

- ✓ un guide qui se veut complet, compréhensible avec des conseils pratiques et des exemples clairs.
- ✓ Qui s'adresse à tous (filière RH, victime, témoin, manager, référent CSE,...)
- ✓ Thématiques abordées :
 - Identifier les violences sexistes et sexuelles
 - Les conséquences des violences
 - Les contacts clés
 - Les obligations de l'employeur
 - Les sanctions et voies de poursuites possibles
 - Les personnages clés dans l'accompagnement des victimes ou témoins
 - Agir face aux violences sexistes et sexuelles
- ✓ Publié sur le site du SGE (version web et imprimable)