



Diagnostic Égalité Professionnelle F/H

Branche professionnelle des IEG

Indicateurs de suivi

Année 2020

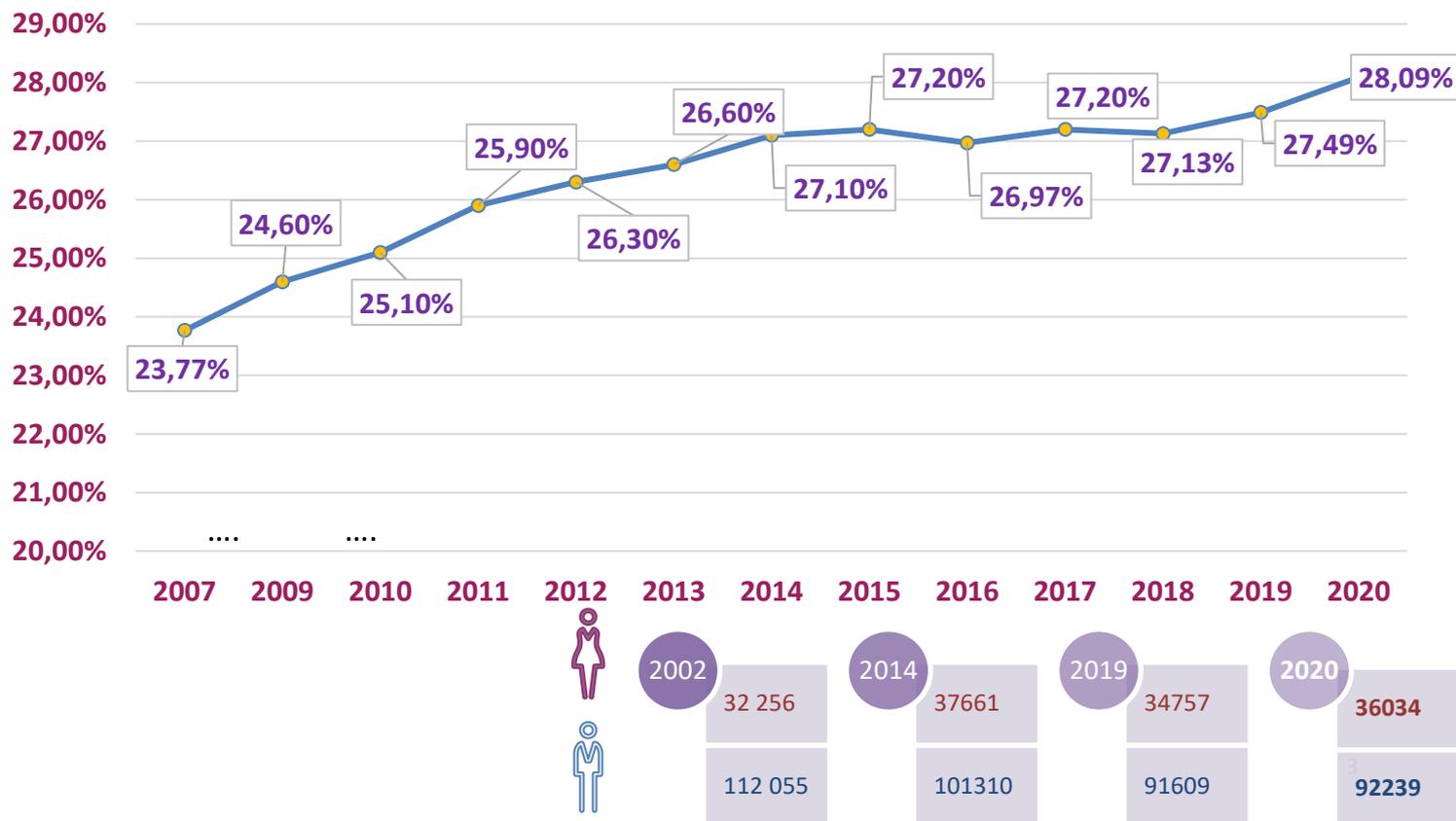


Généralités

- A date, nous avons comptabilisé 35 répondants (contre 31 pour l'année 2019 soit une augmentation de 12,9% de répondants), couvrant environ 97,4% des effectifs de la Branche (contre 94,5% en 2019).
- 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, 22 entreprises ont répondu, soit un taux de participation de 67% (contre 51,5% l'année précédente). Les répondantes représentent 76% des effectifs des entreprises de moins de 300 salariés. Au total, elles représentent 2,12% des effectifs totaux (contre 2,2% pour 2019)

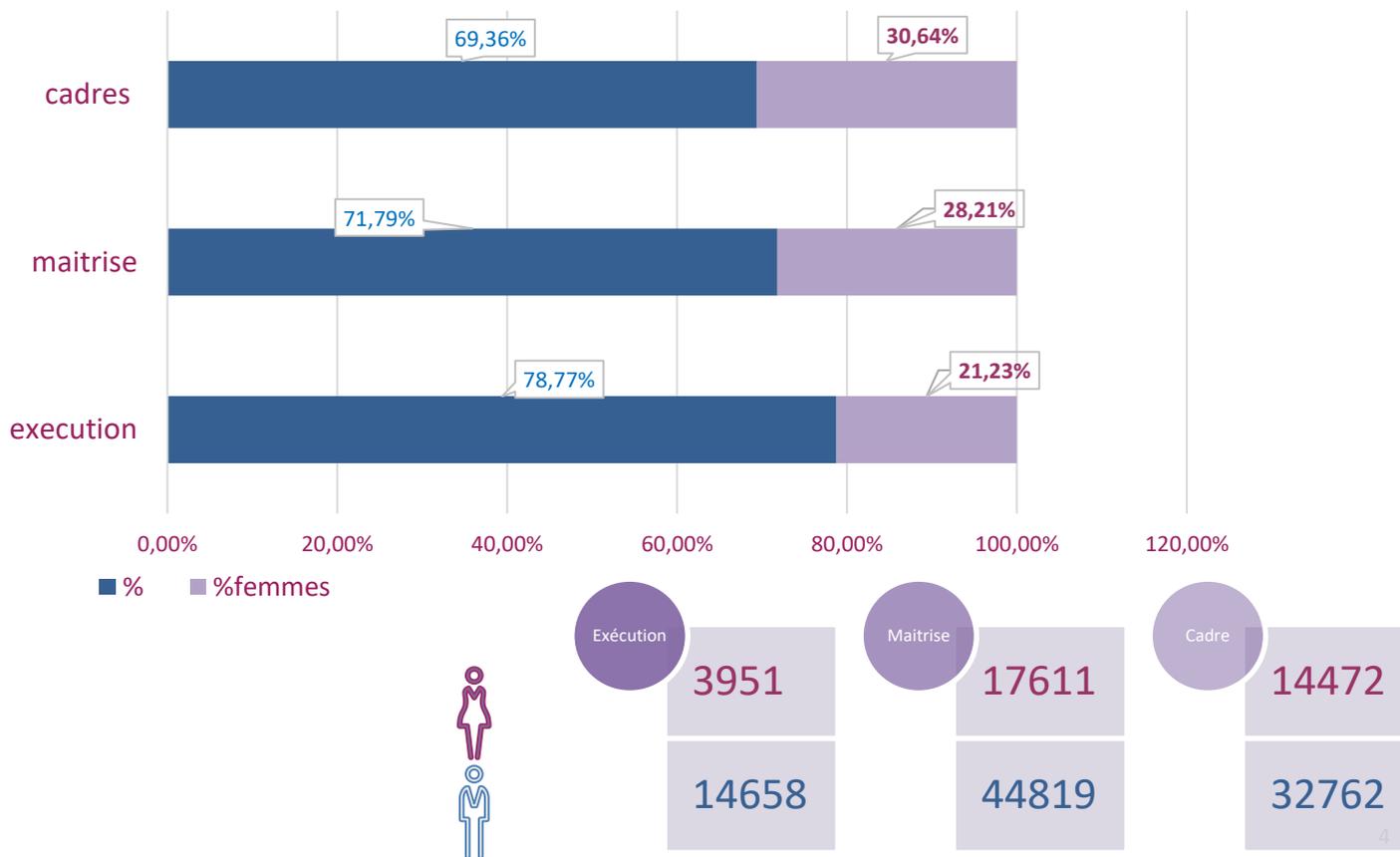


Une progression du taux de féminisation depuis 2007
Salariés statutaires



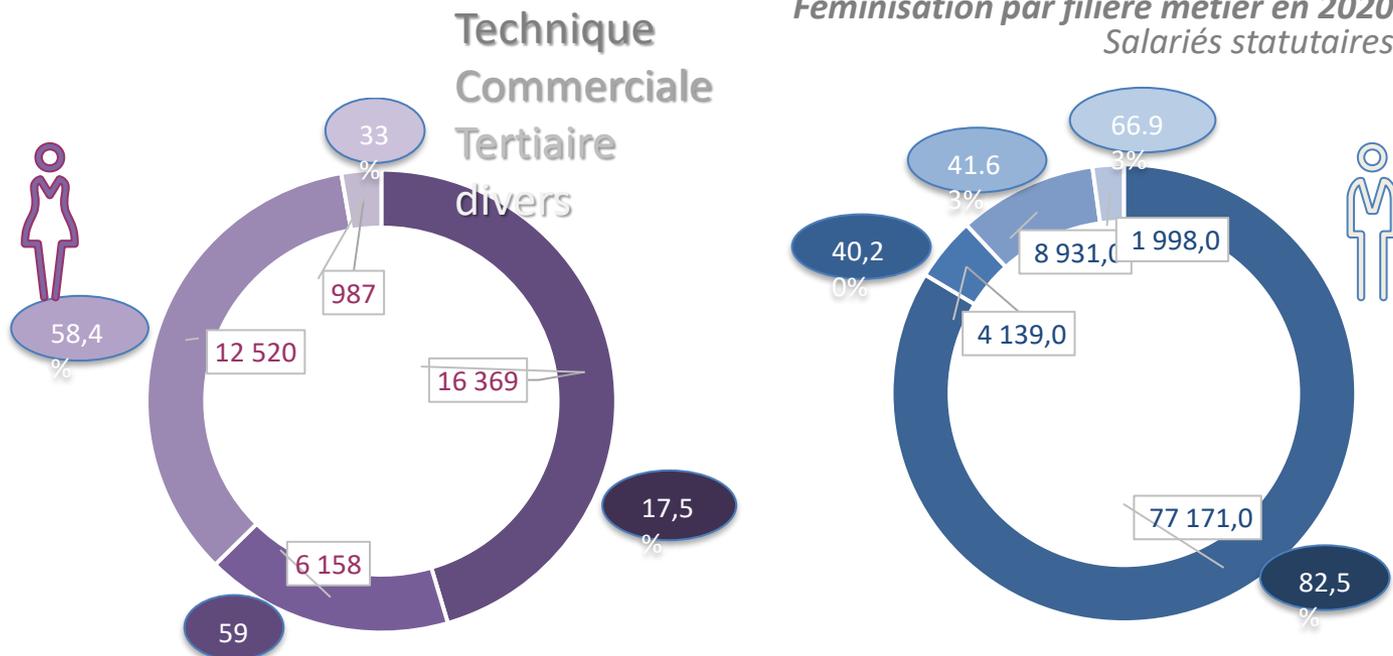


Répartition des effectifs statutaires (126 366) par collèges en 2020





Féminisation par filière métier en 2020
Salariés statutaires

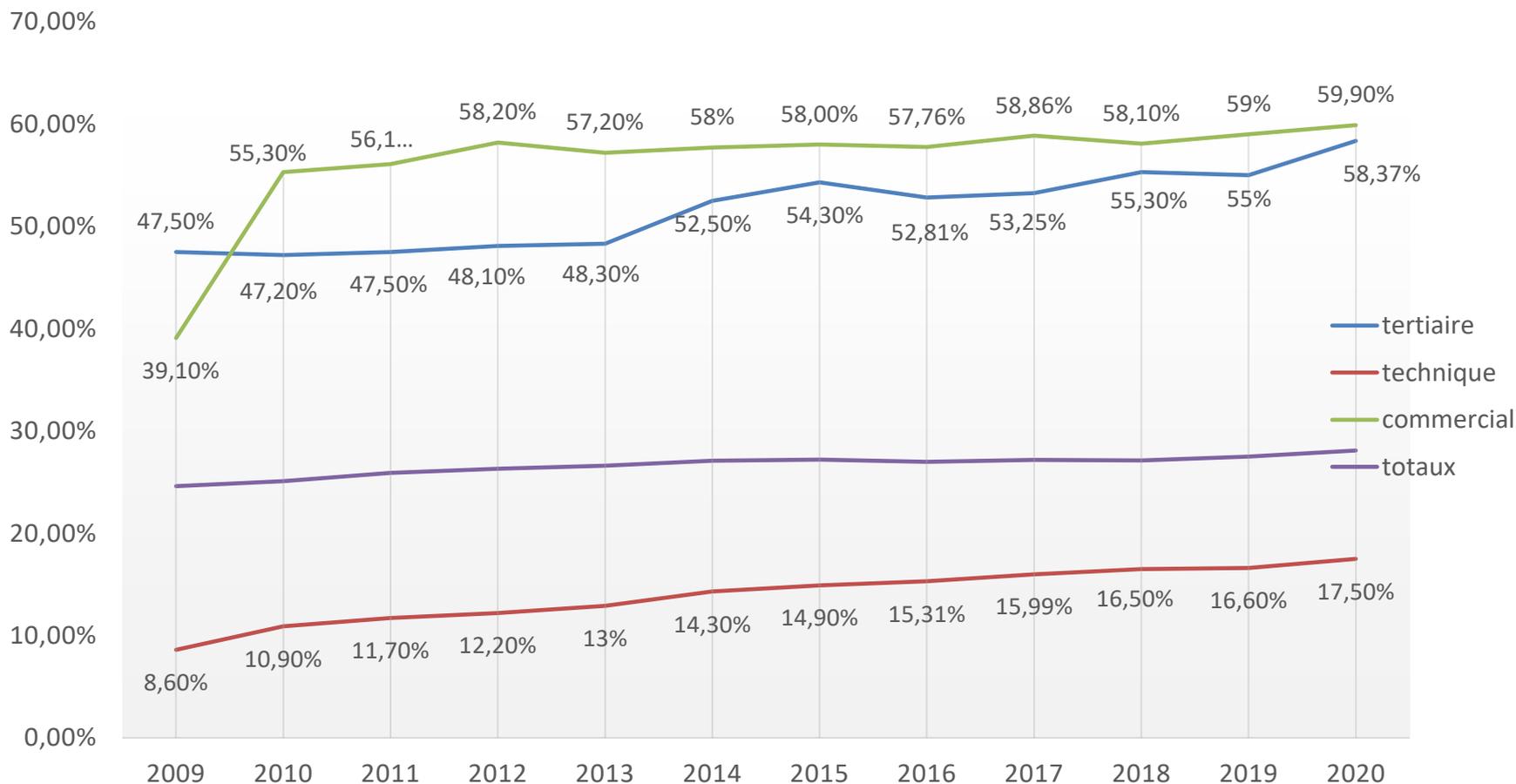


*Divers : qui n'ont pu être répertoriés dans un collège

Filières	2002	2014	2019	2020
Tert.	31,5%	54,3%	55%	58,4%
Tech.	5,9%	14,9%	16,6%	17,5%
Comm	27,2%	58%	59%	59,8%



Évolution du taux de féminisation par filière





Flux arrivées / départs, toutes entreprises confondues

- 78,2% de ces recrutements statutaires se sont réalisés dans les métiers techniques (contre 83% en 2019).
- Au final, le taux de féminisation des embauches statutaires s'est établi à 25,73% (il a baissé par rapport à 2019 où il était de 30,69% mais reste en croissance par rapport à 2017 et 2018 où il était autour de 22%).
- Les départs en retraite ont représenté près de 78,34% des sorties IEG en 2020.
- Les femmes ont représenté 24,43% du total des sorties, tous motifs confondus (contre 23,6% l'année dernière).



Zoom sur les entreprises < 300 salarié-e-s

- Le taux de féminisation global de ces entreprises est de 30,74% (tous statuts confondus) contre 28,26% l'année passée.
- Sur la population statutaire, le taux de féminisation est de 30,58% contre 28,1% 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 26,87 % du total des sorties (36, tous motifs confondus, sur 98 sorties au total).
- Les femmes ont représenté 66,7% des embauches statutaires de ces entreprises de moins de 300 salarié-e-s (60 sur 90 embauches au total).

Rémunération principale : l'essentiel à retenir

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 :

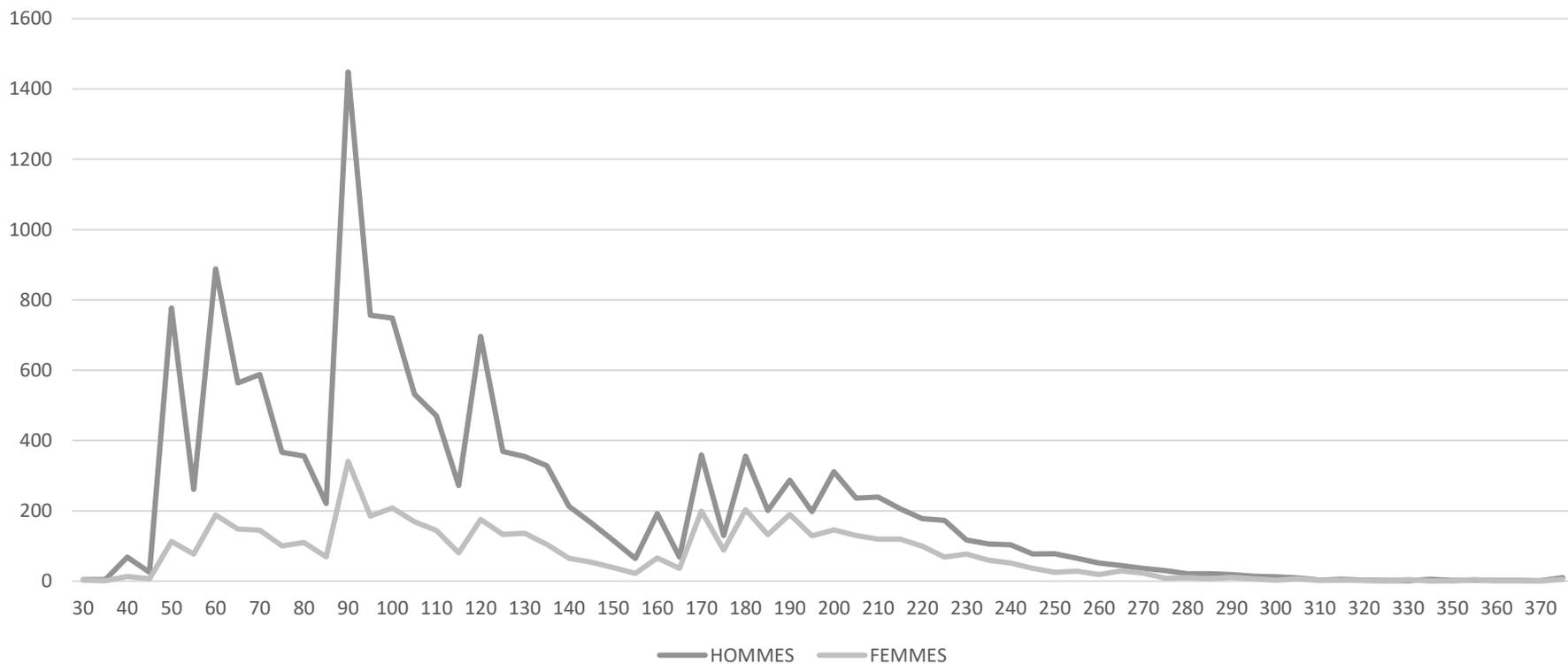
- ✓ Soit sur les embauches récentes, moins féminisées car davantage recentrées sur les seuls métiers techniques,
- Soit sur des salarié-e-s dans les derniers échelons, où des départs féminins en inactivité peuvent avoir un impact sur l'écart moyen de rémunération.

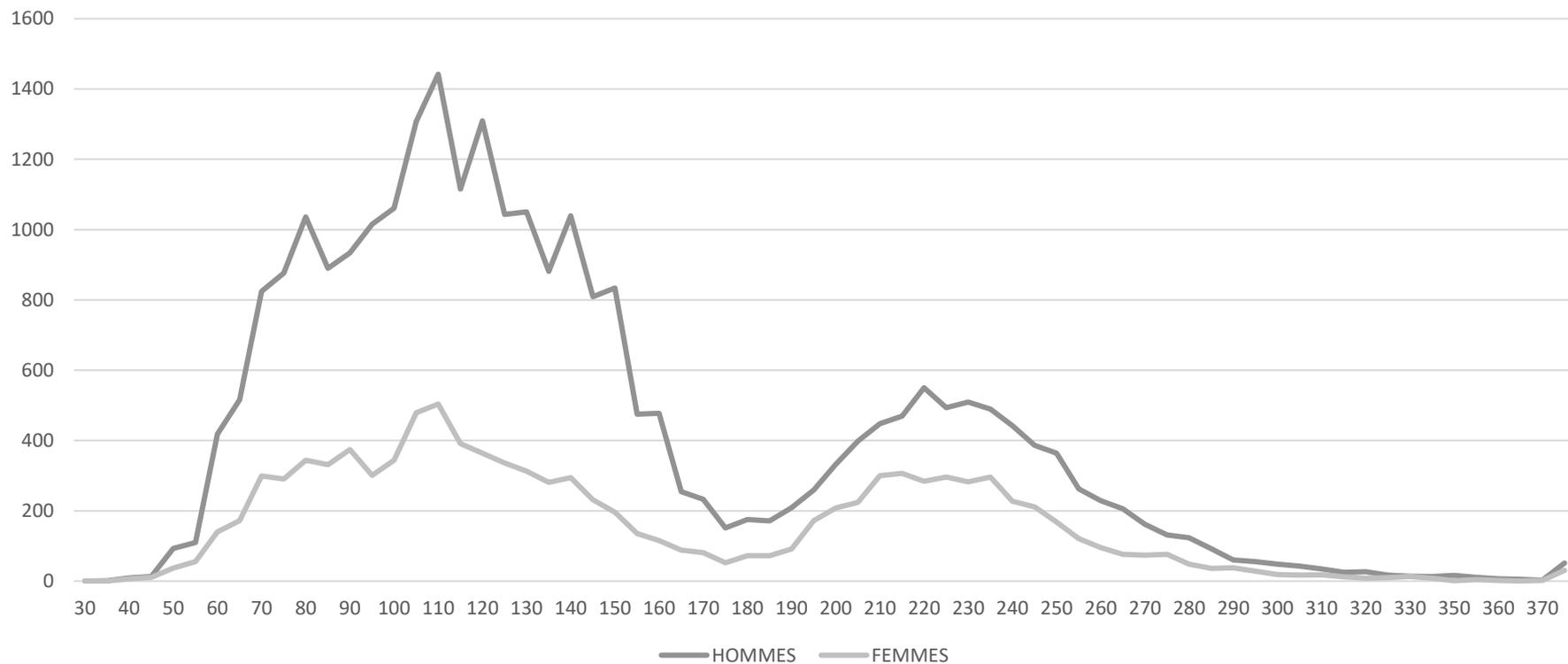
L'analyse des écarts moyens de rémunérations (de base) F/H s'éclaire des écarts d'ancienneté moyens dans les collèges, notamment sur les populations cadres par exemple (cf. slide 9).

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

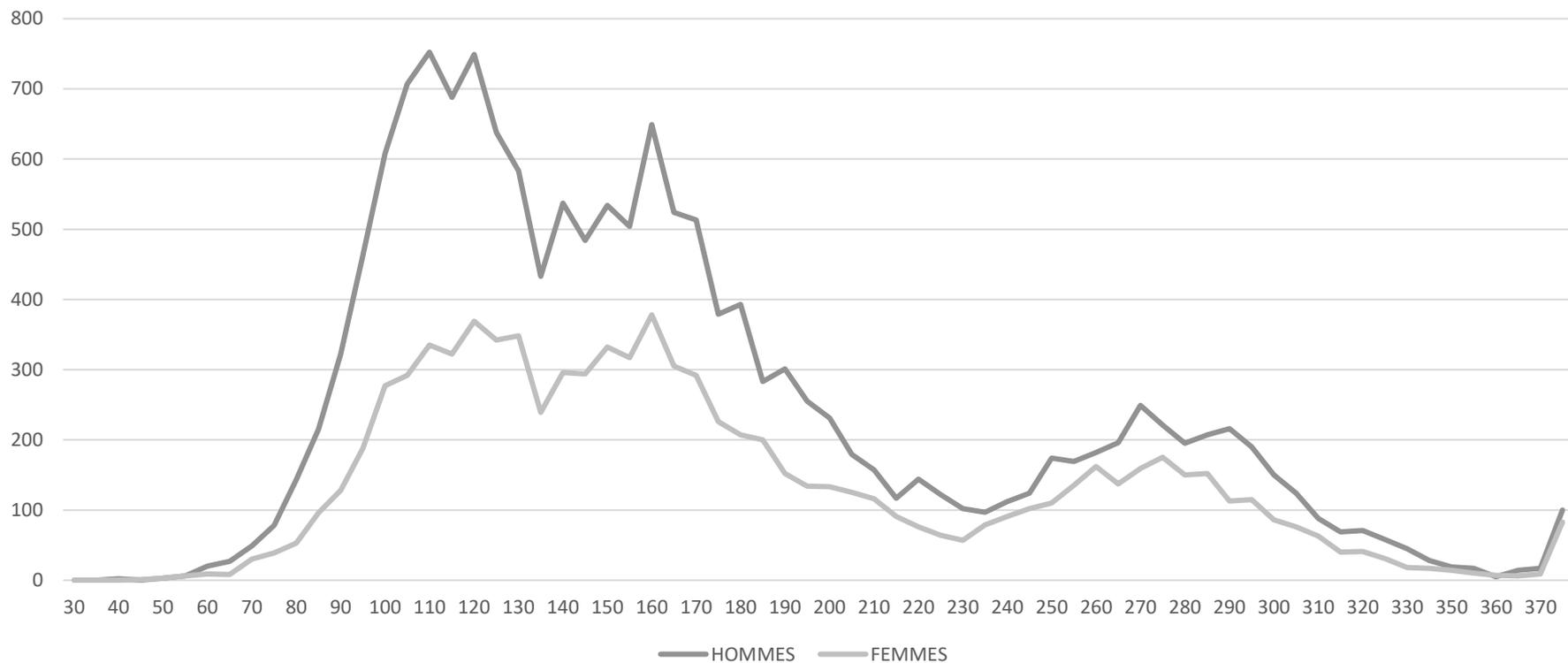
Répartition F/H dans la grille de NR -Echelons 1 à 4-



*Entreprises > 300 salariés*Répartition F/H dans la grille de NR
-Echelons 5 à 6-

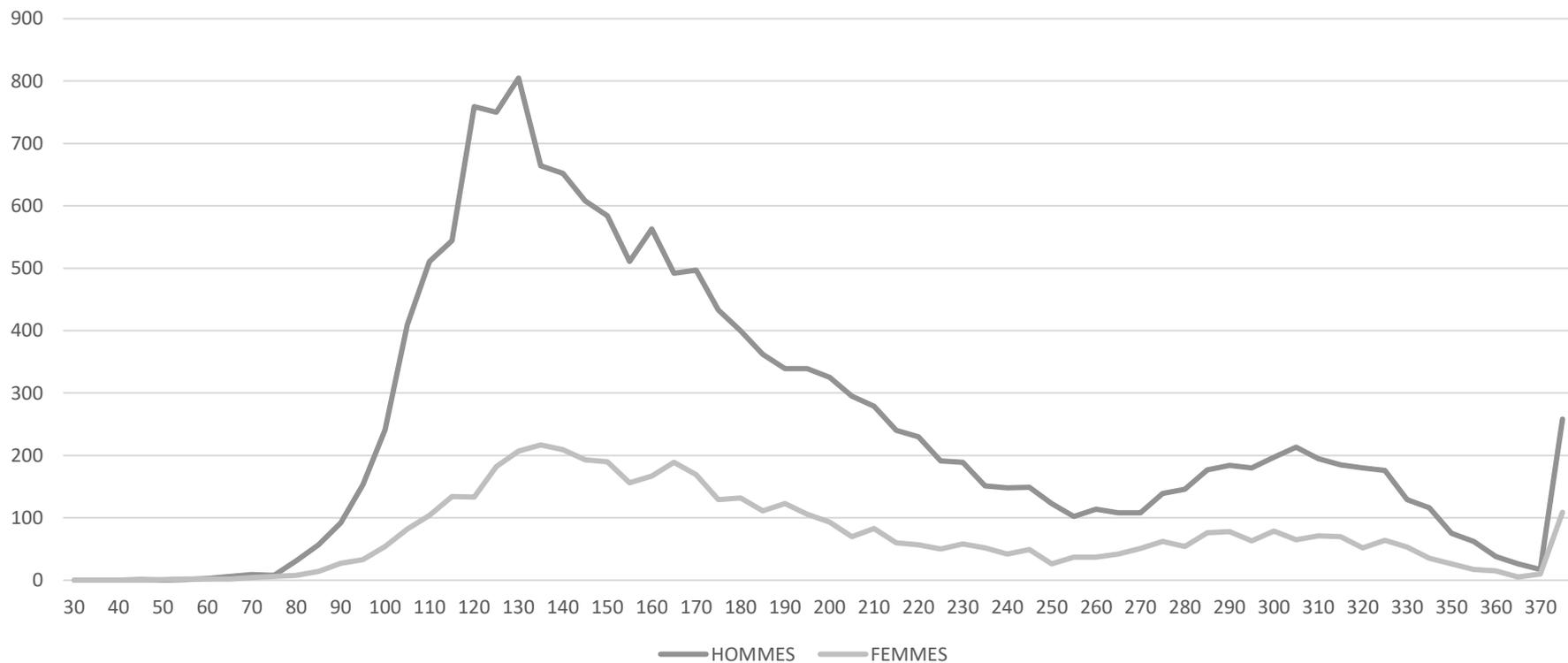
Entreprises > 300 salariés

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



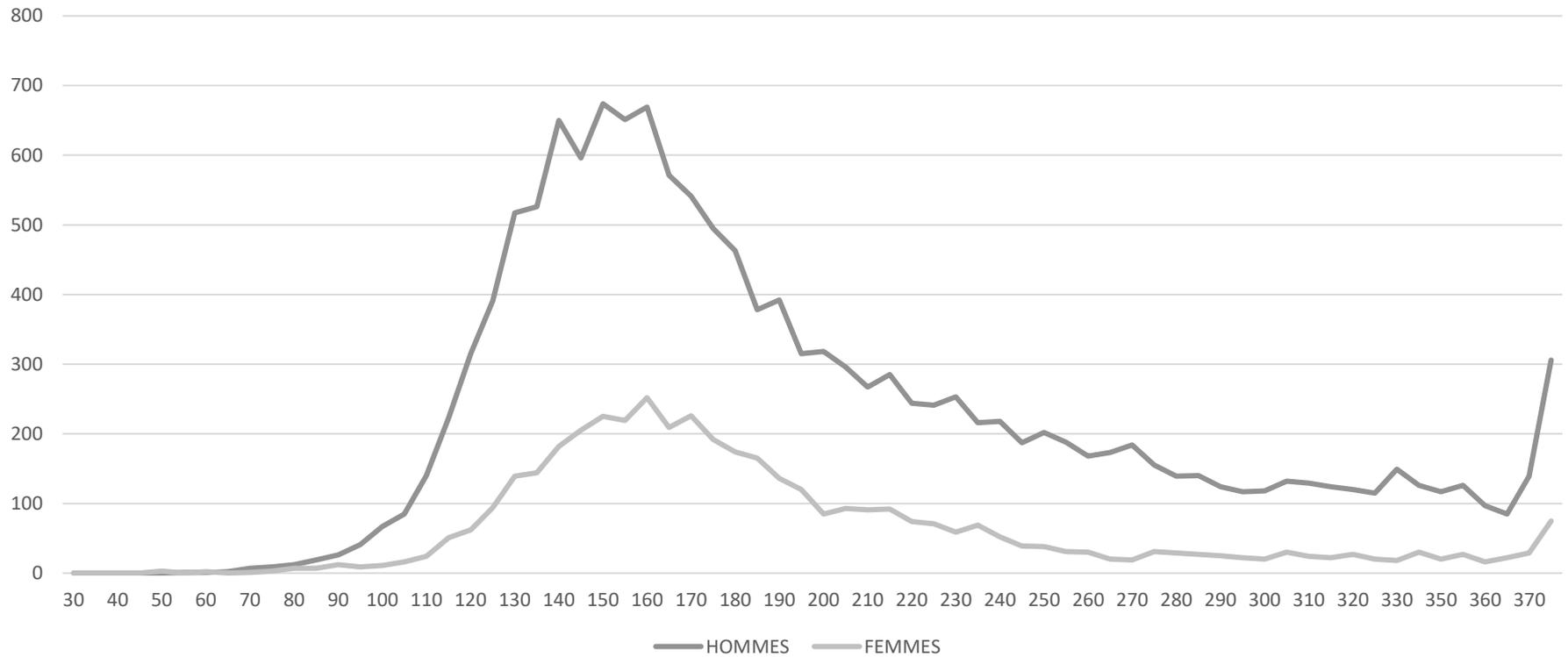
Entreprises > 300 salariés

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



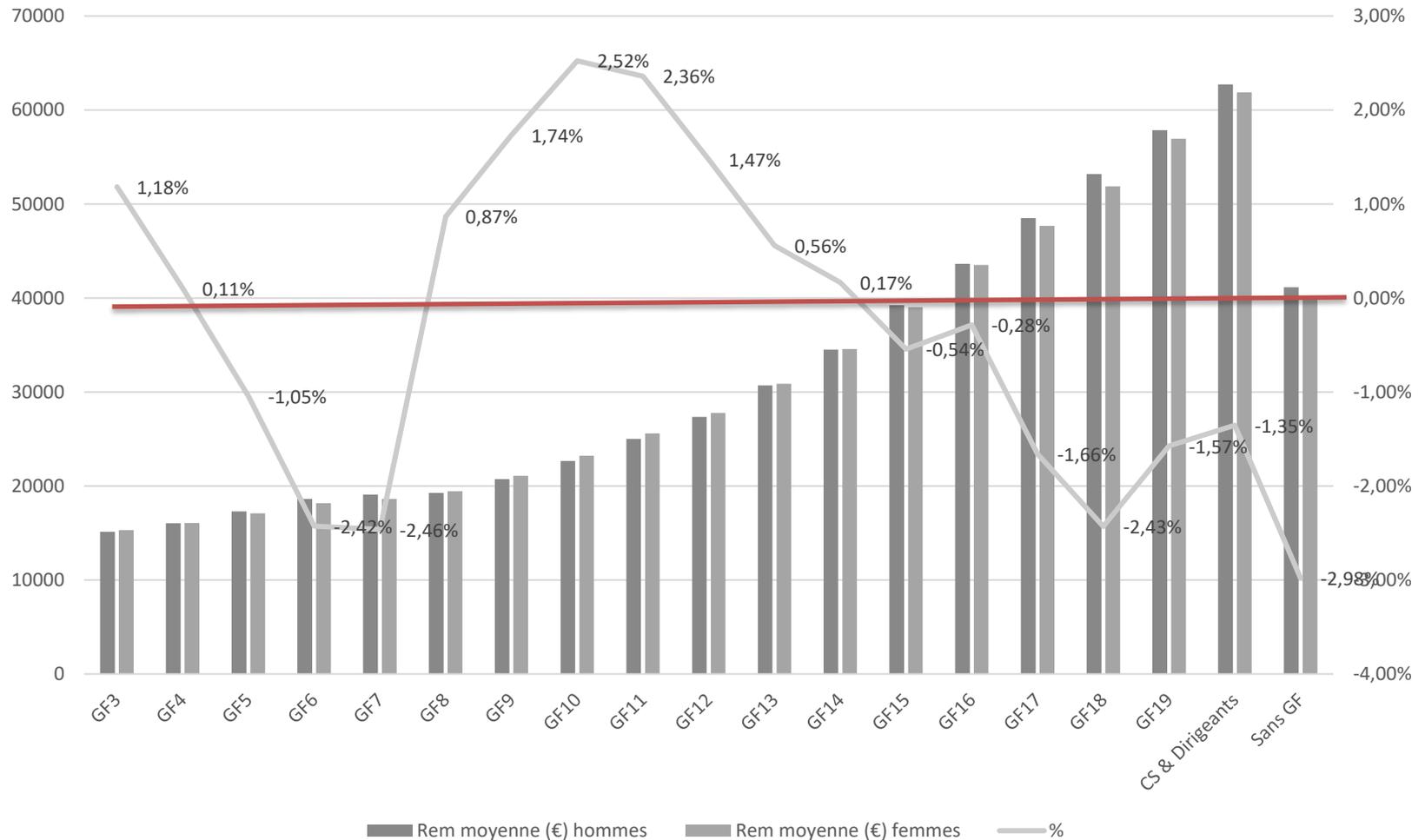
Entreprises > 300 salariés

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



Entreprises > 300 salariés

Ecart moyen de rémunération F/H par niveau de GF



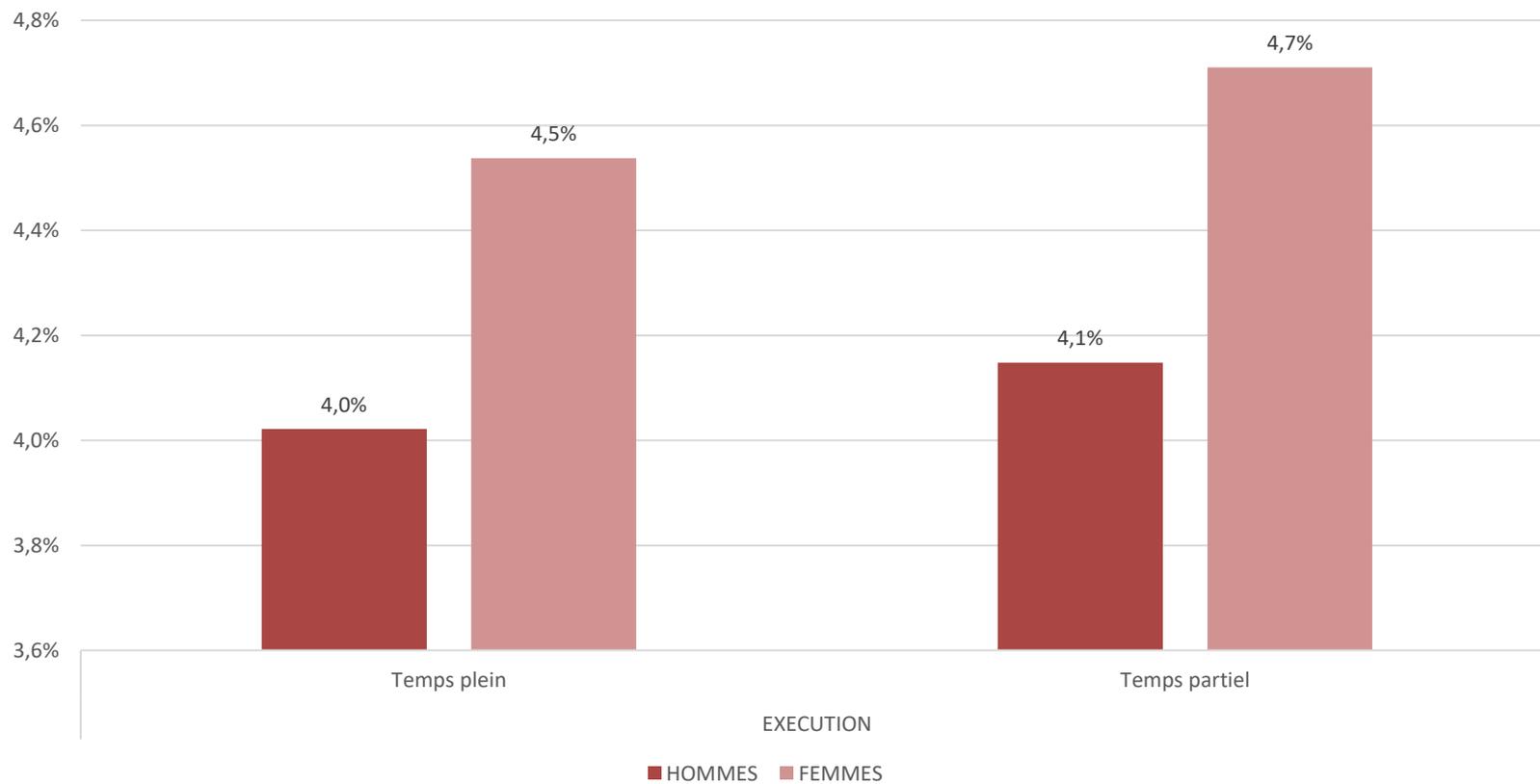
A noter : l'écart d'ancienneté moyenne F/H est supérieur à 3 ans pour les salariés en GF15 et au-delà.

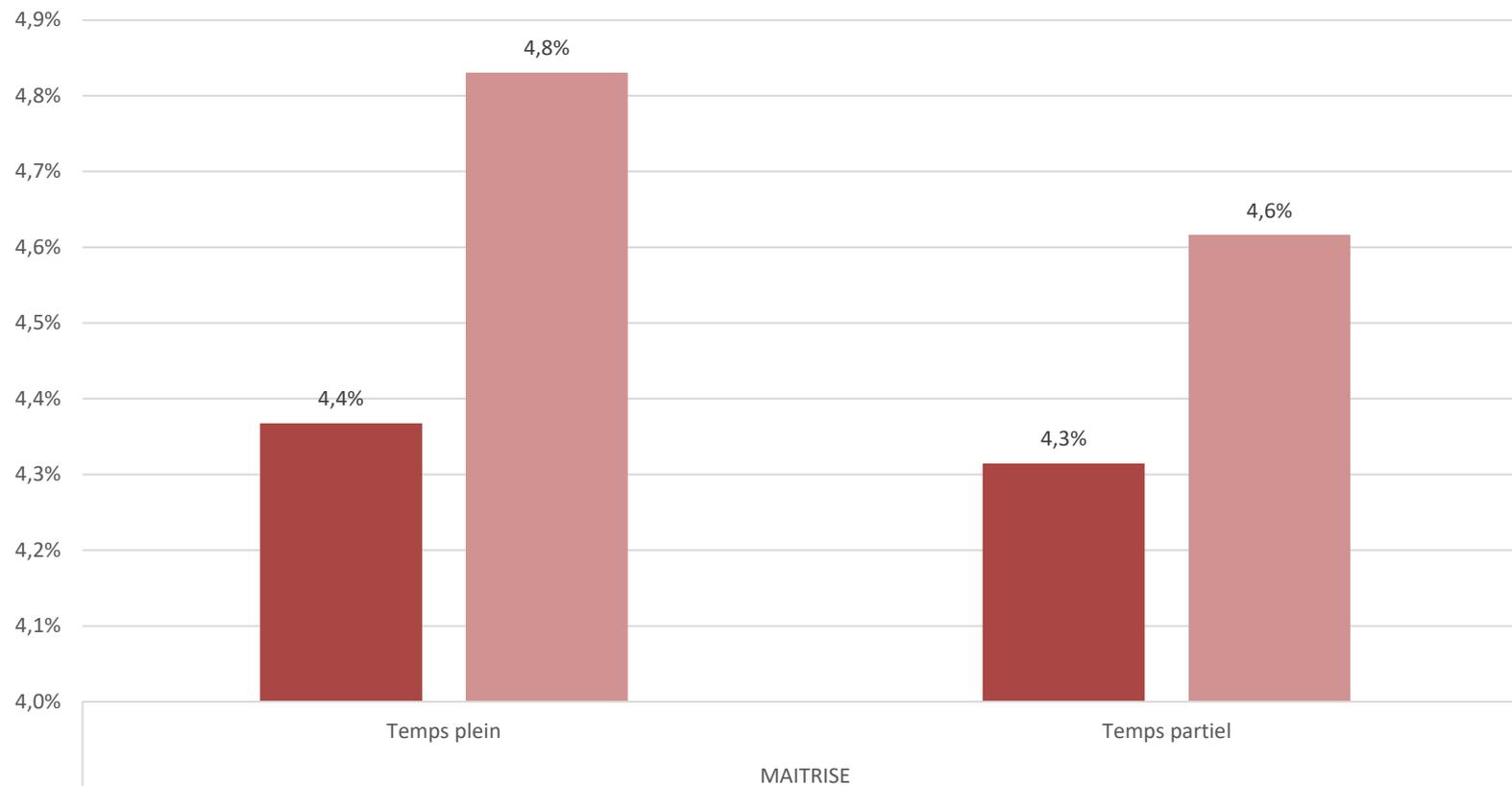
Rémunération variable : l'essentiel à retenir

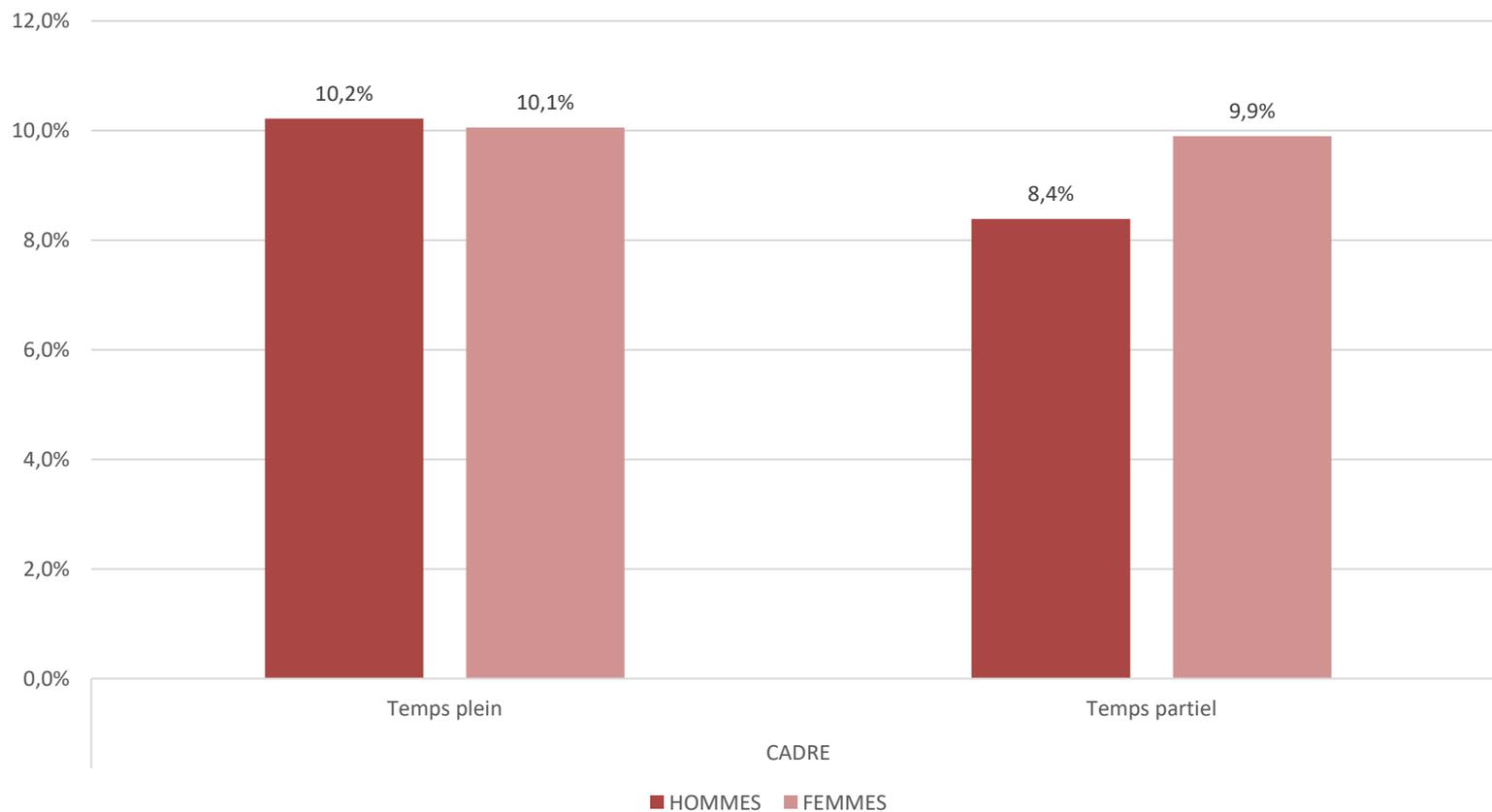
L'analyse des décisions salariales prises sur les taux de rémunérations variables versées aux agents (F/H) ne peut se faire :

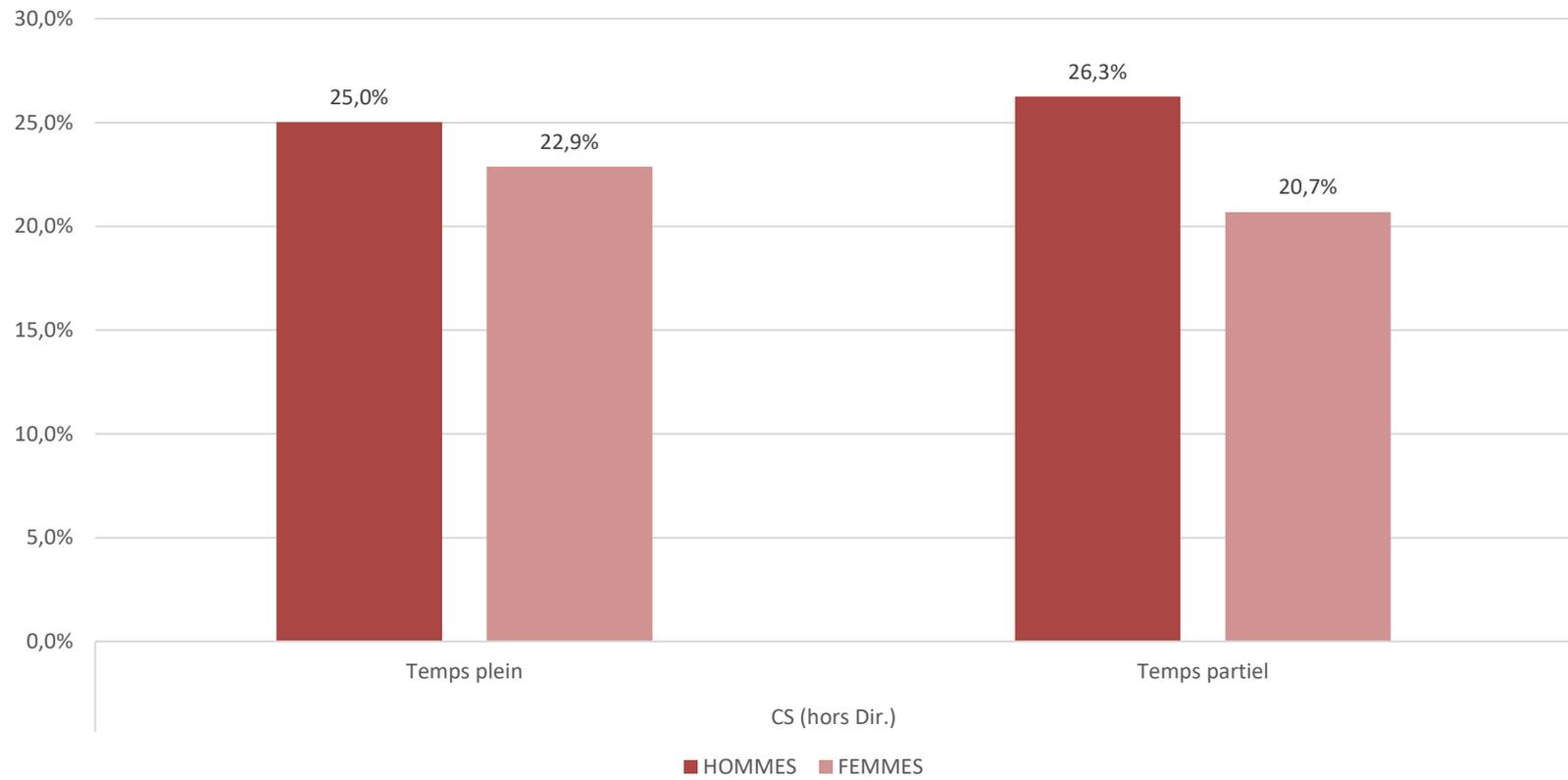
- ✓ Sans prendre en compte des différences d'assiettes des populations éligibles (impact de la distribution des F/H dans les différents métiers, et de politiques salariales distinctes).
- ✓ On note toutefois que les écarts F/H sur les taux de primes versés restent contenus le plus souvent dans la fourchette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

*Entreprises > 300 salariés*Rémunération variable F/H
(% rémunération principale)

*Entreprises > 300 salariés*Rémunération variable F/H
(% rémunération principale)

*Entreprises > 300 salariés*Rémunération variable F/H
(% rémunération principale)

*Entreprises > 300 salariés*Rémunération variable F/H
(% rémunération principale)

Rémunérations complémentaires : l'essentiel à retenir

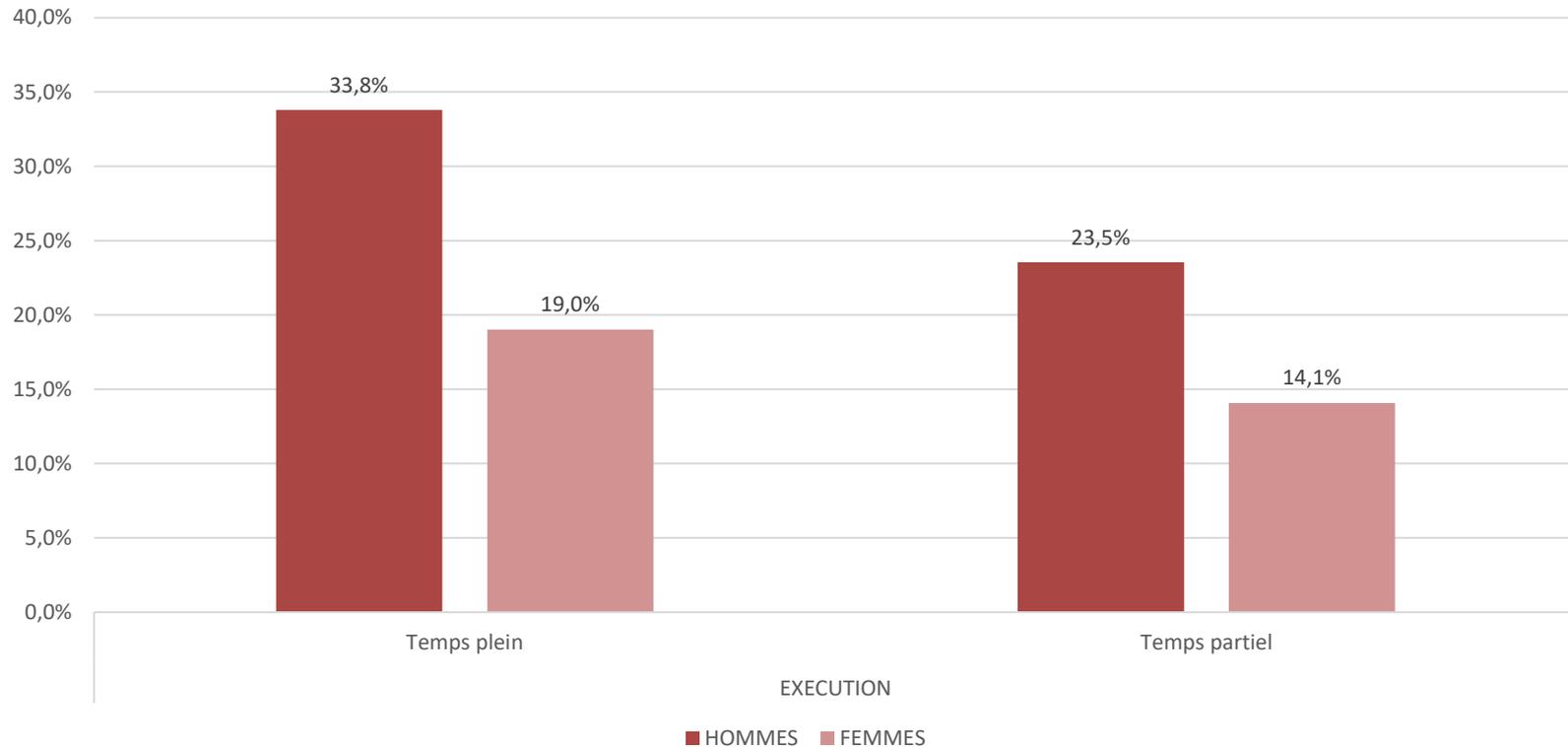
L'analyse de l'impact de ces primes dans les écarts de rémunérations globales entre les femmes et les hommes (F/H) ne peut se faire :

- ✓ 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 le CNRS et les équipes universitaires dédiées.

Entreprises > 300 salariés

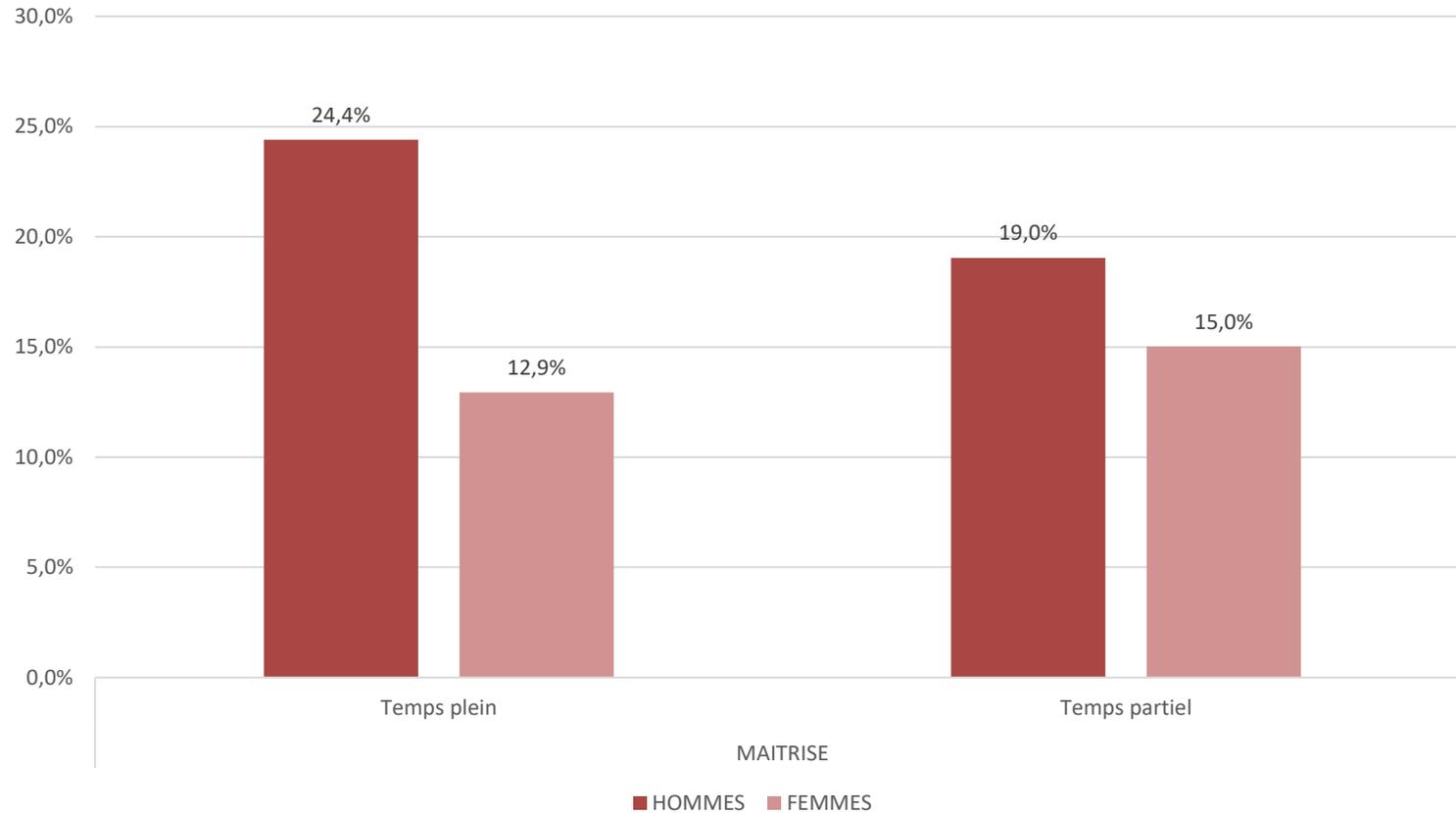
Rémunérations complémentaires F/H (% rémunération principale)



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

Entreprises > 300 salariés

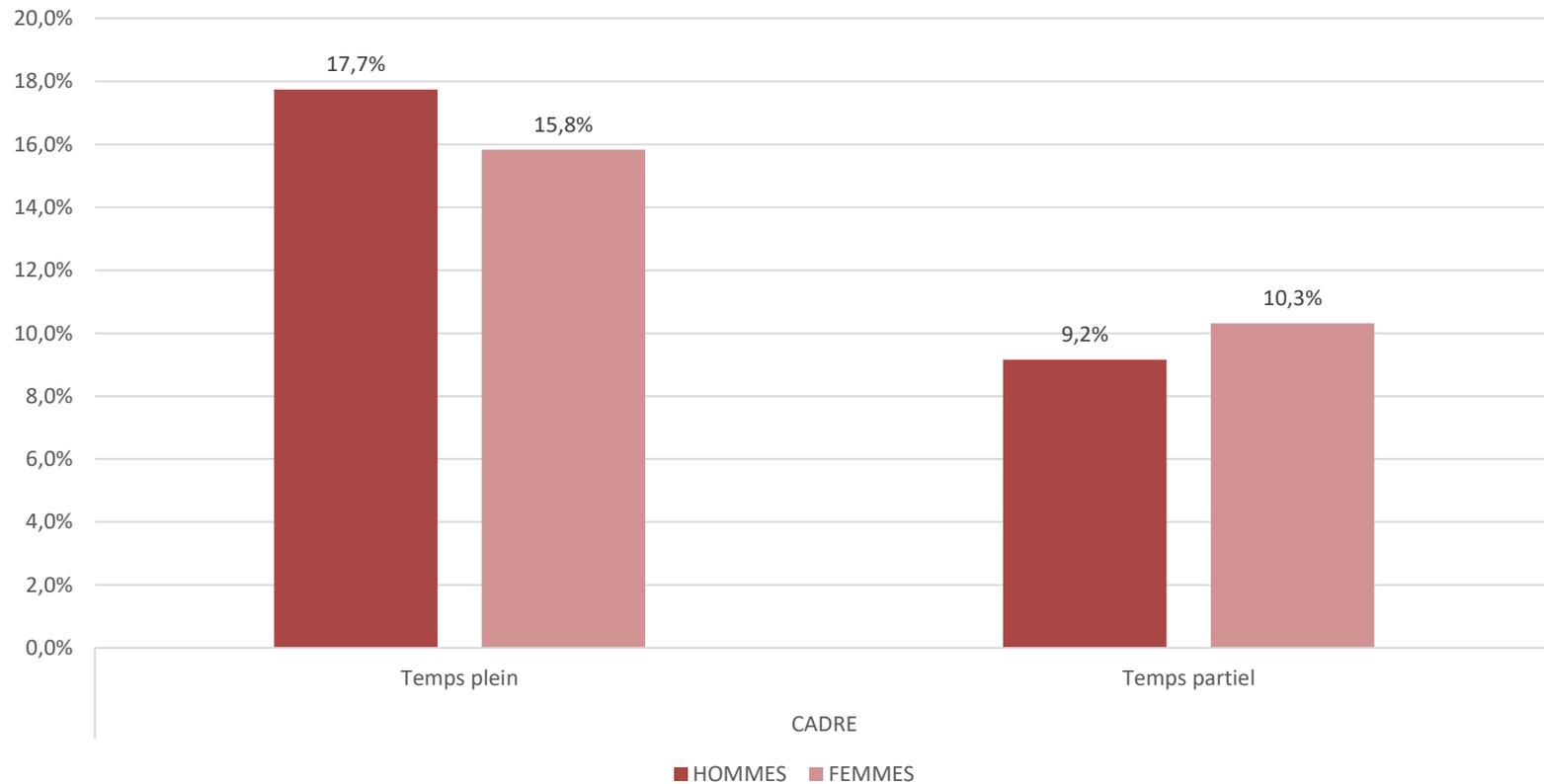
Rémunérations complémentaires F/H (% rémunération principale)



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

Entreprises > 300 salariés

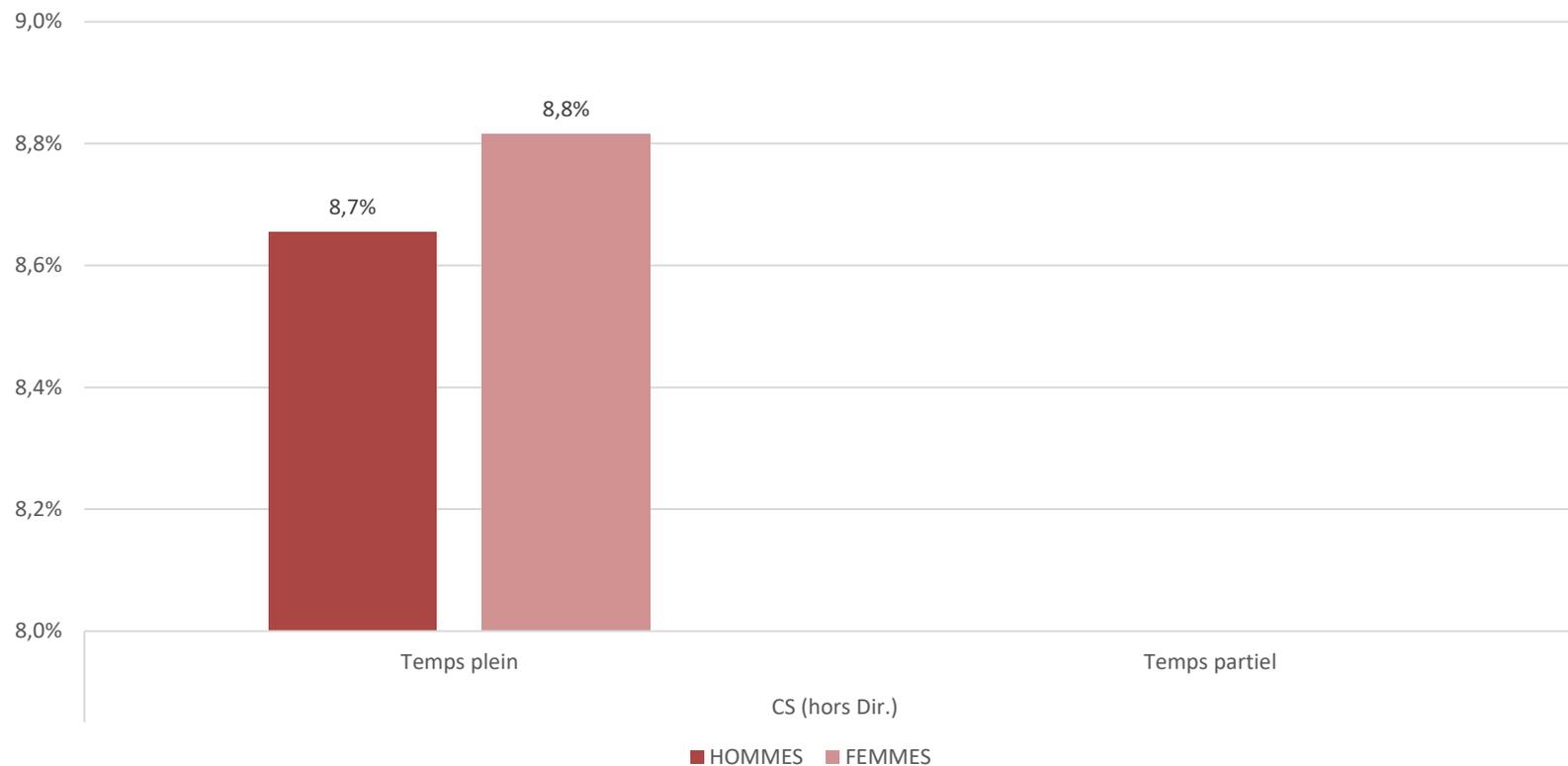
Rémunérations complémentaires F/H (% rémunération principale)



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

Entreprises > 300 salariés

Rémunérations complémentaires F/H (% rémunération principale)



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

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 Index de l'égalité F/H***Entreprises < 300 salariés :**

- CESML : 84
- Dalkia (ex TIRU) : 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
- ENENGY : 84
- ENEDIS : 95
- ENGIE SA : 93
- GRDF : 88
- GRT GAZ : 94
- PEI : 84
- RES : 79
- RTE : 93
- SHEM : 94
- STORENGY SAS : 86
- UEM : 68
- UES : 94

Egalité d'accès aux augmentations annuelles individuelles

Entreprises < 300 salariés :

- ✓ Les femmes représentent, en moyenne et tous collèges confondus, **30,6% des effectifs et ont perçu en 2020, 32,5% des NR distribués.**
- ✓ Un décalage en faveur des femmes se lit sur les collèges maîtrise et cadre.

Entreprises > 300 salariés :

- ✓ Les femmes représentent, en moyenne et tous collèges confondus, **28% des effectifs et ont perçu en 2020, 28,7 % des NR distribués.**
- ✓ La distribution respecte les proportions F/H de la Branche sur tous les collèges à +/-1% près (y compris pour les salariés à temps partiel).

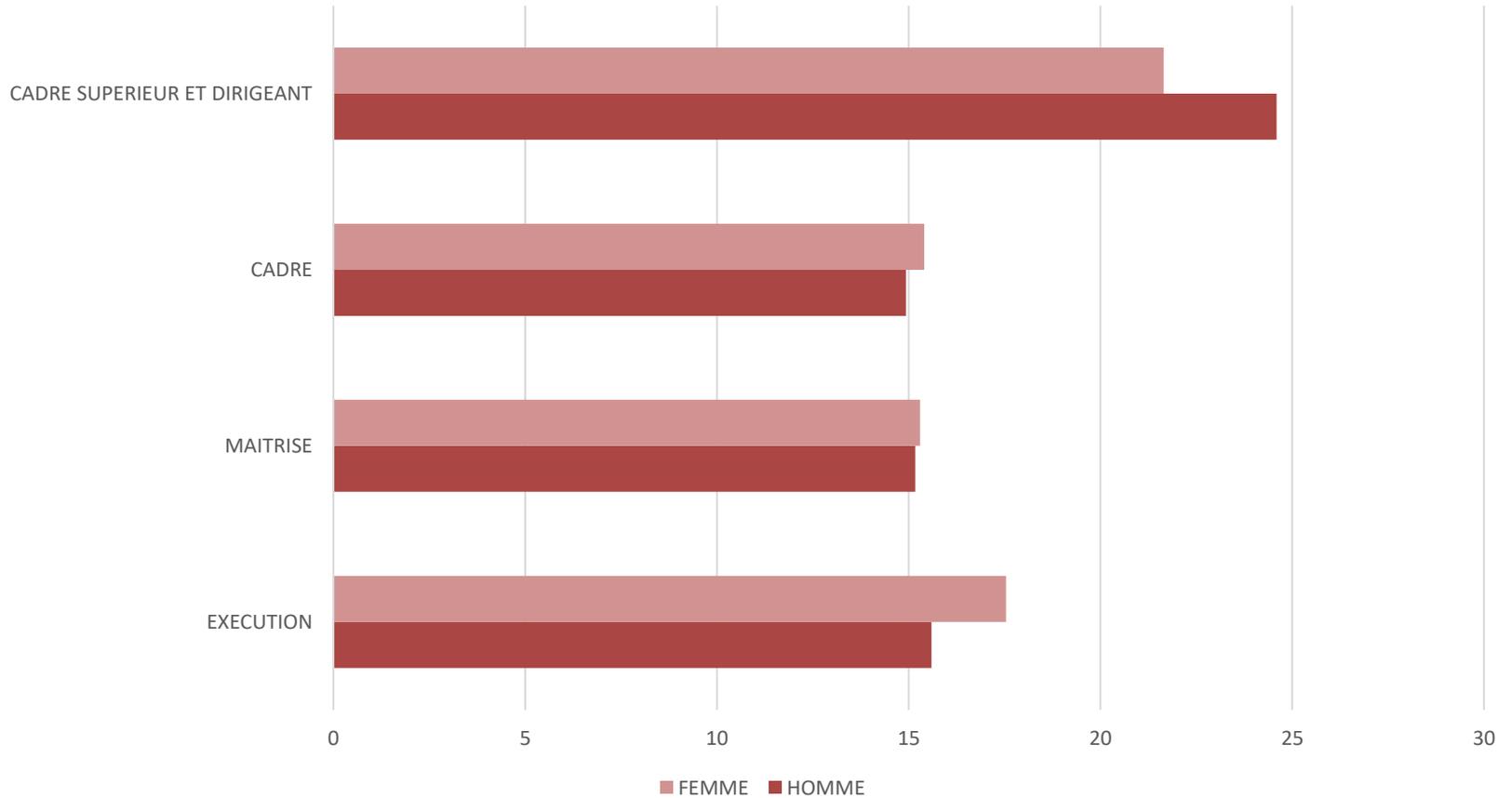
Anciennetés dans le niveau de NR : l'essentiel à retenir

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

- ✓ Peu d'écart moyens en termes de mois entre les deux sexes, globalement, avec –globalement- une situation légèrement plus favorable aux femmes.
- ✓ Les salariées à temps partiel (F/H) des collèges maîtrise et cadre notamment, ont encore un rythme de prise de NR qui s'allonge d'environ 4 à 6 mois en moyenne par rapport aux salariées à temps plein de ces collèges.

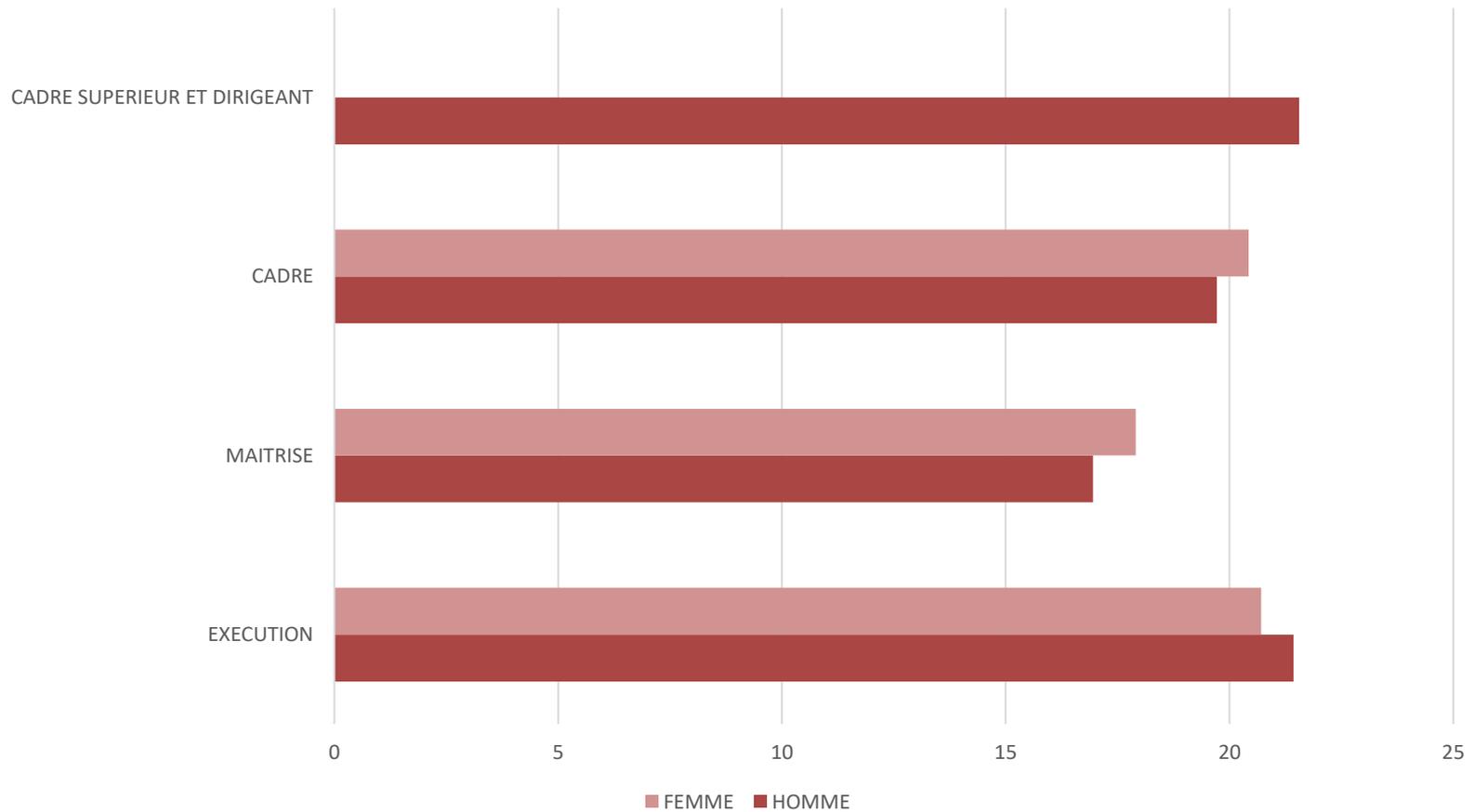
Ancienneté moyenne dans le NR actuel (en mois)

Ancienneté moy. dans le NR actuel
(temps plein)



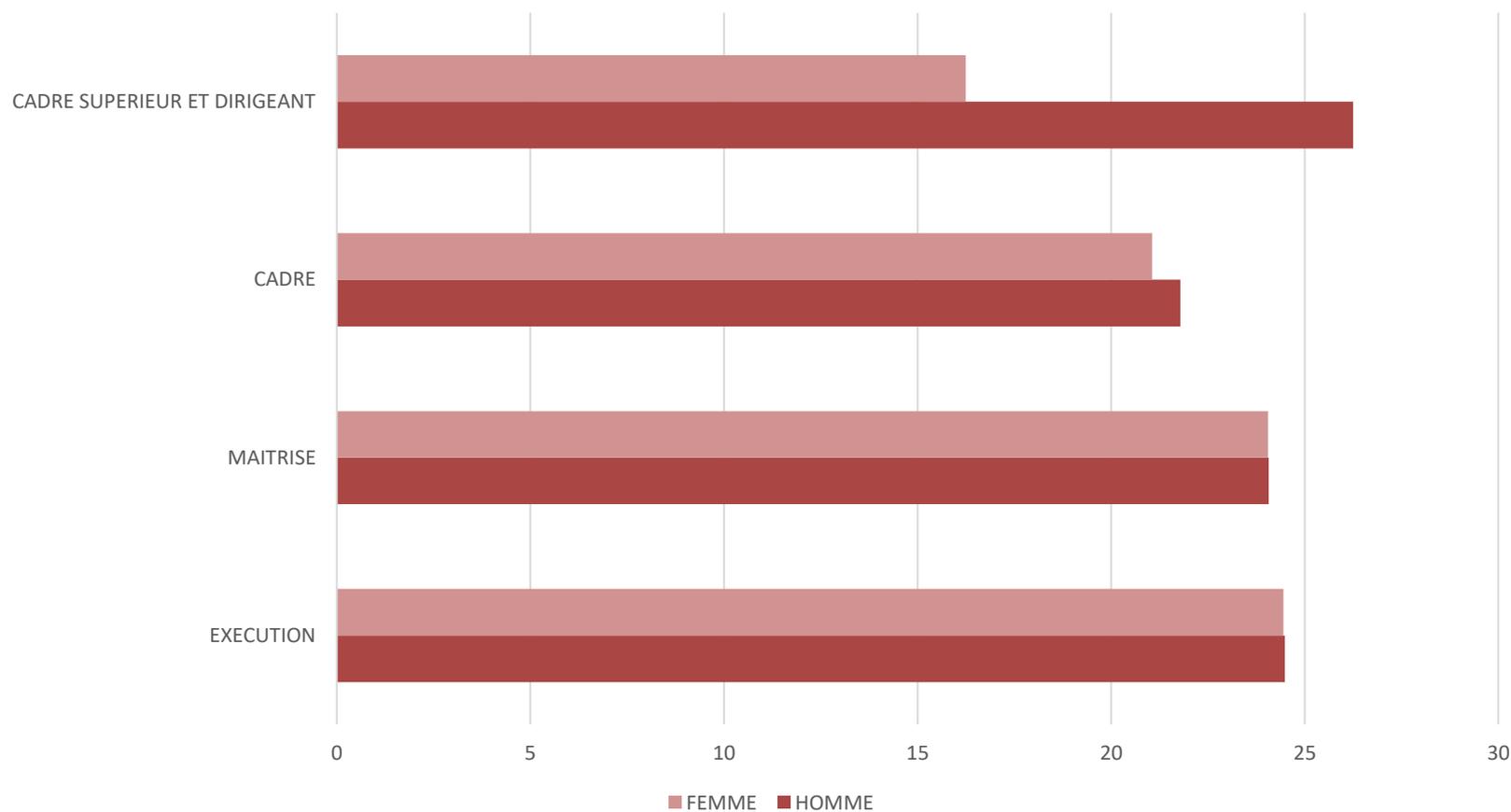
Ancienneté moyenne dans le NR actuel (en mois)

Ancienneté moy. dans le NR actuel
(temps partiel)



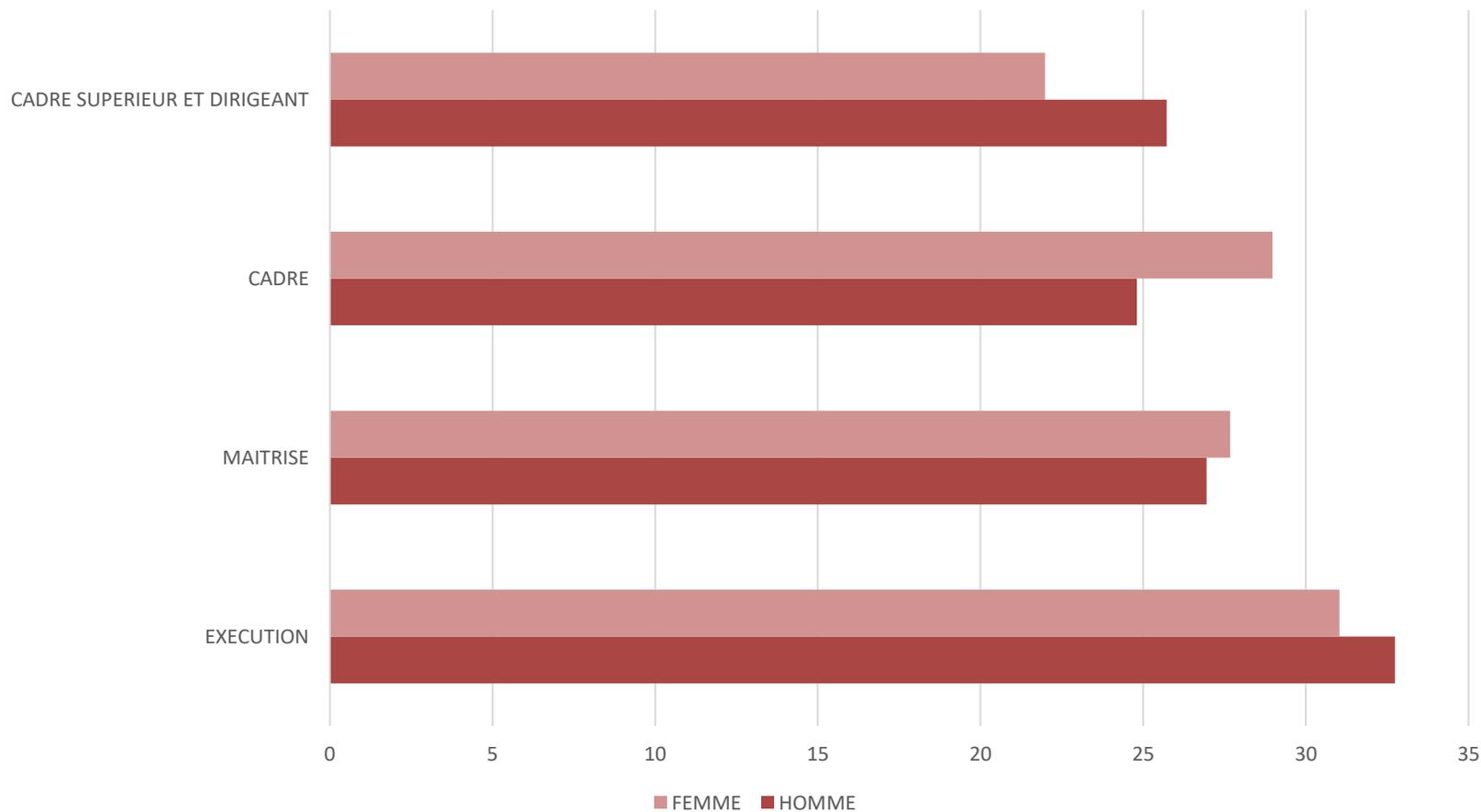
Ancienneté moyenne dans le NR précédent (en mois)

Ancienneté moy. dans le NR précédent
(temps plein)



Ancienneté moyenne dans le NR précédent (en mois)

Ancienneté moy. dans le NR précédent
(temps partiel)



Egalité d'accès aux promotions en GF

Entreprises < 300 salariés :

- ✓ Les femmes représentent, en moyenne et tous collèges confondus, **30,6% des effectifs** et ont perçu en 2020, **38,3% des GF distribués**.
- ✓ Le décalage en **faveur des femmes se lit sur tous les collèges**.

Entreprises > 300 salariés :

- ✓ Les femmes représentent, en moyenne et tous collèges confondus, **28% des effectifs** et ont perçu en 2019, **27,6 % des GF distribués**.
- ✓ La distribution est plutôt en faveur des femmes **hormis sur le collège maîtrise** (tps partiel) et la population des CS.
- ✓ Pour les autres collèges, **le temps partiel ne semble pénalisant**.

Egalité d'accès dans les changements de collègues

Entreprises < 300 salariés :

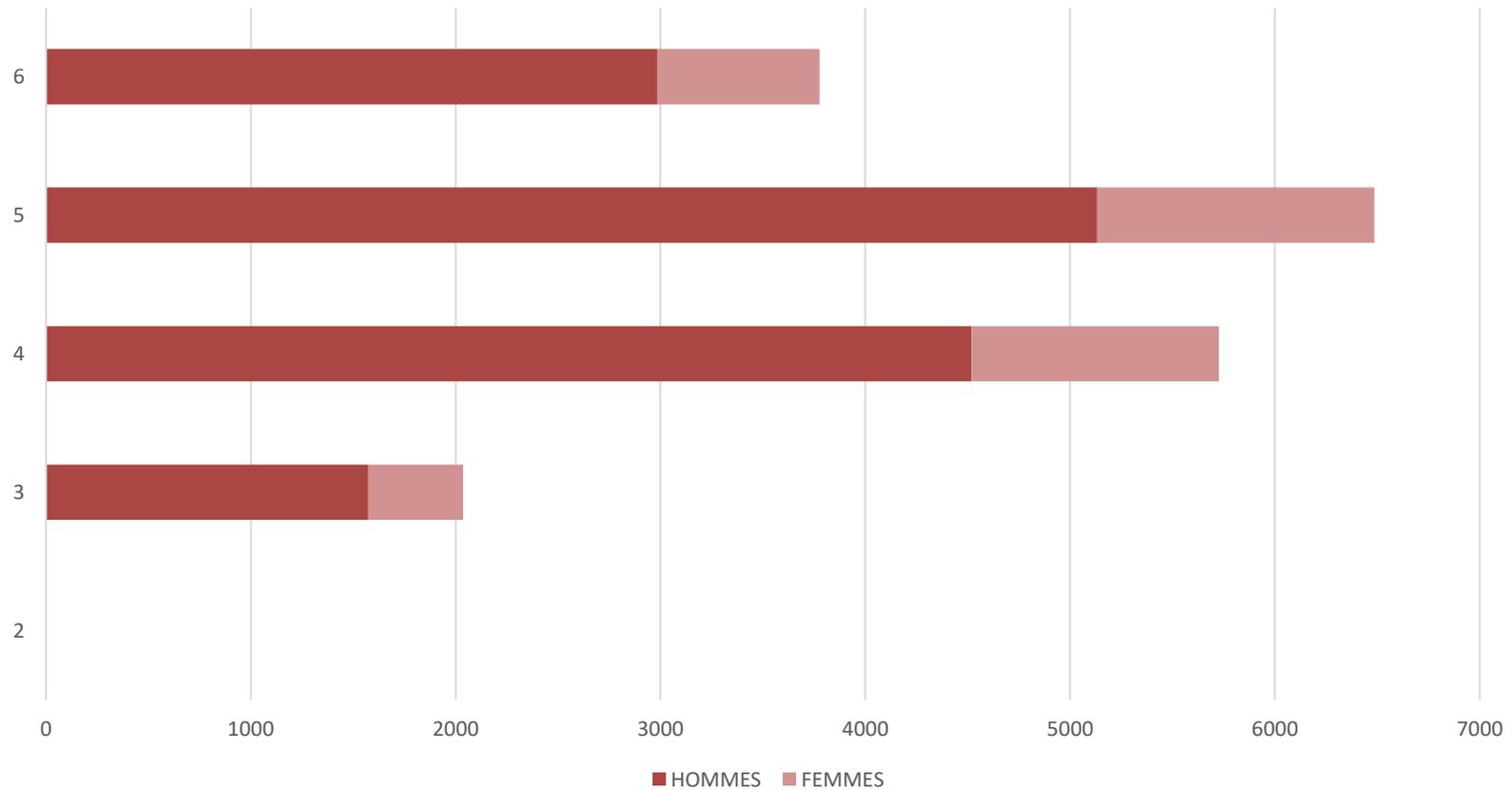
- ✓ Les femmes représentent 23,1% du collège exécution et ont représenté **31,7% des passages E/M.**
- ✓ Les femmes représentent 33,4% du collège maîtrise et ont représenté **28,6% des passages M/C.**
- ✓ **Attention « volumes faibles »**, un seul accès cadre féminin en plus aurait suffi à respecter les proportions.

Entreprises > 300 salariés :

- ✓ Les femmes représentent 21,2% du collège exécution et ont représenté **24,6% des passages E/M.**
- ✓ Les femmes représentent 28,1% du collège maîtrise et ont représenté **29,5% des passages M/C.**
- ✓ Situation **plus favorable aux femmes dans les grandes entreprises.**

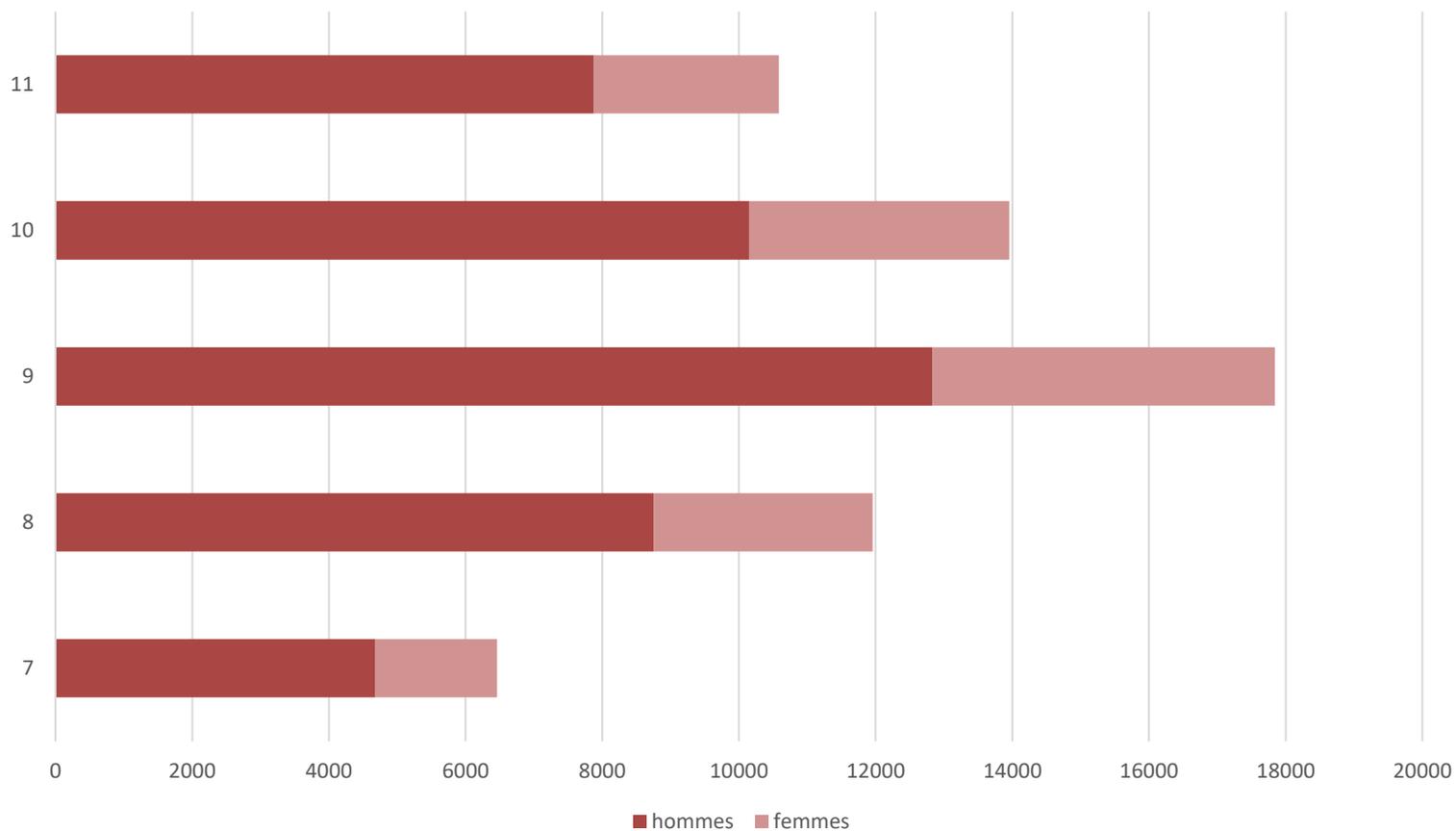
Répartition F/H dans les différents GF & Collèges

Distribution F/H dans les GF
-Exécution-



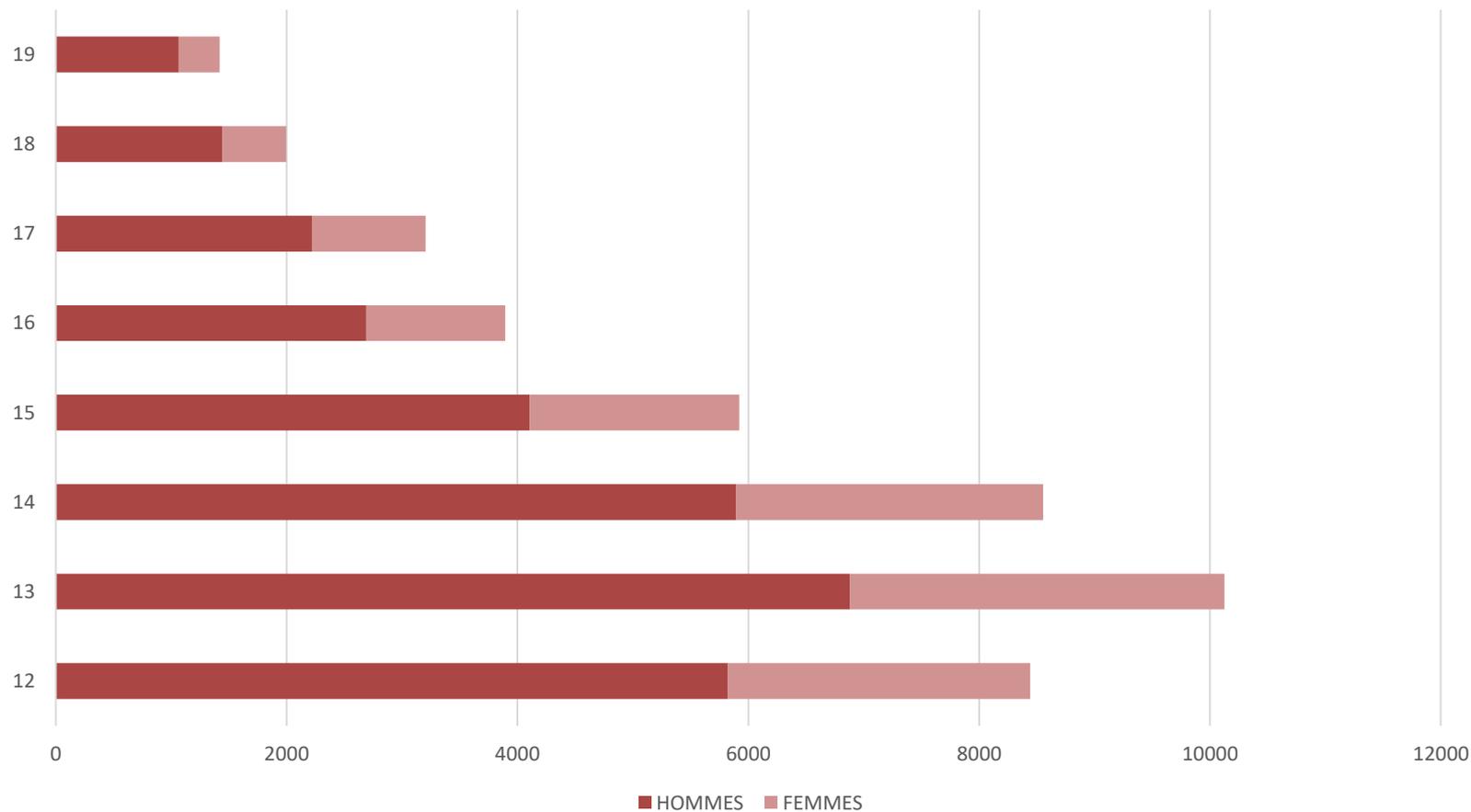
Répartition F/H dans les différents GF & Collèges

Distribution F/H dans les GF
- Maîtrise-



Répartition F/H dans les différents GF & Collèges

Distribution F/H dans les GF
-Cadre-



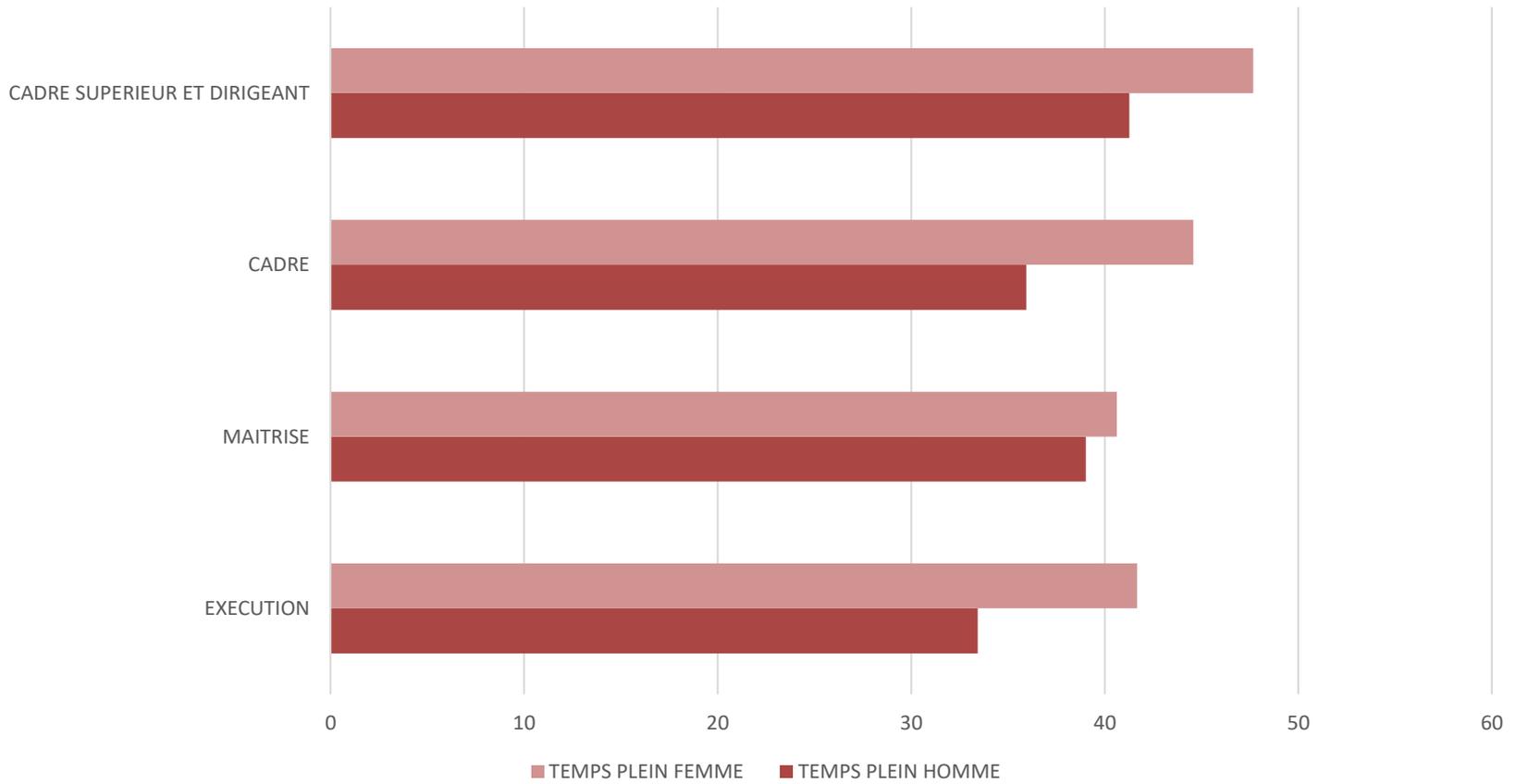
Anciennetés dans le niveau de GF : l'essentiel à retenir

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 défavorable aux femmes, sur l'ensemble des collègues, même si les données convergent 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 dans les collègues cadre et CS.

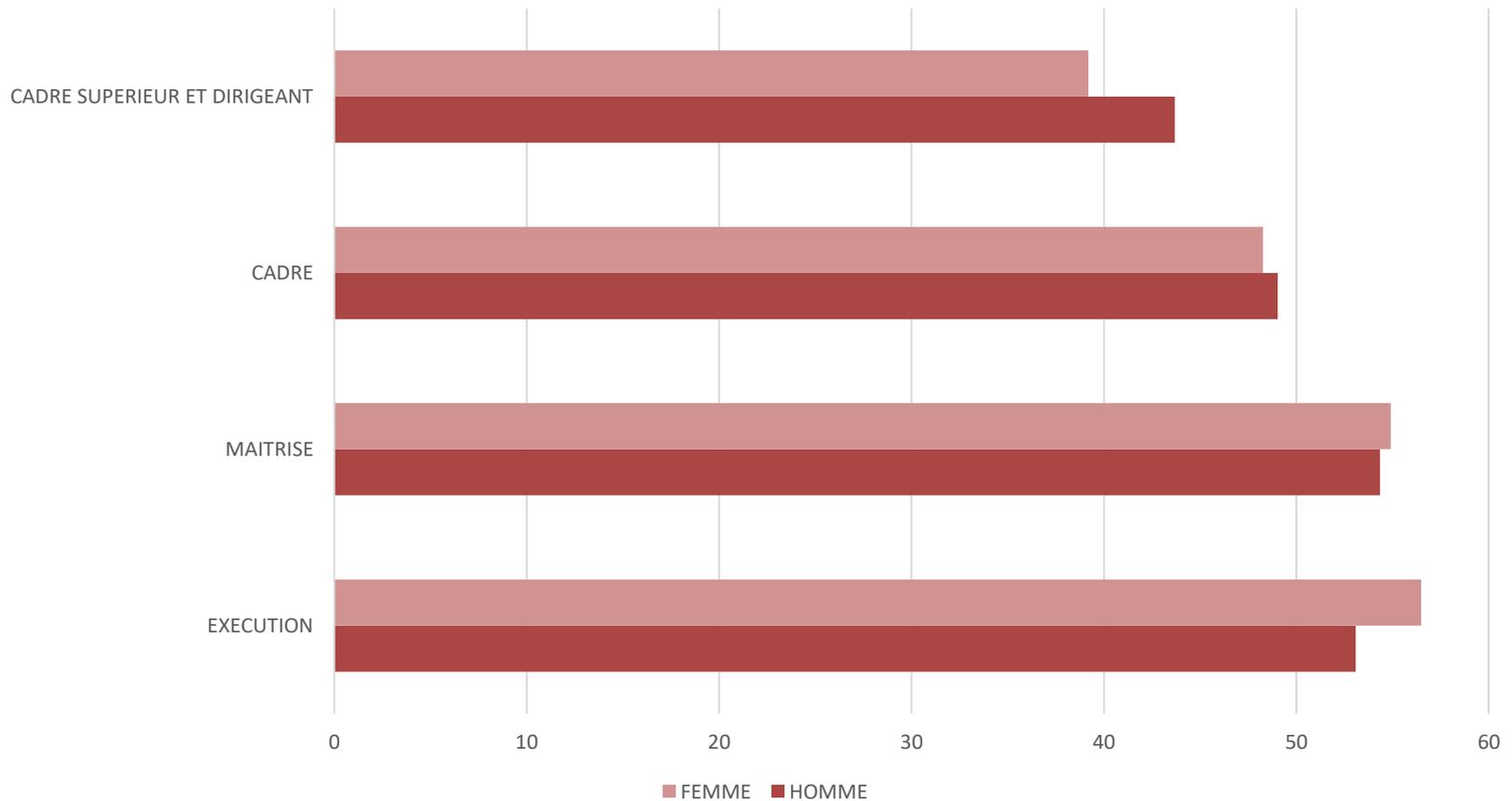
Ancienneté moyenne dans le GF actuel (Nb mois)

Ancienneté moy. dans le GF actuel
(temps plein)



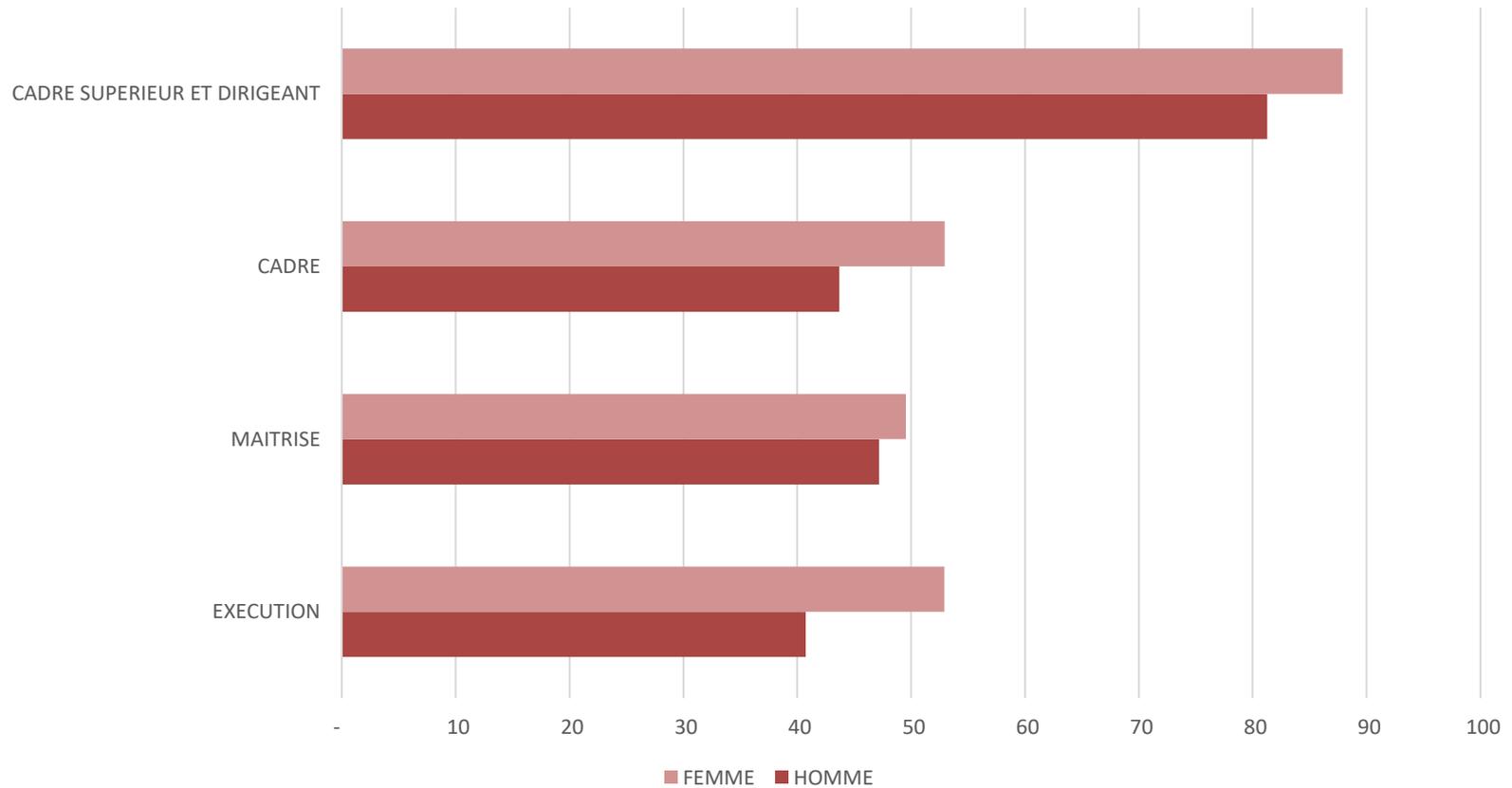
Ancienneté moyenne dans le GF actuel (Nb mois)

Ancienneté moy. dans le GF actuel
(temps partiel)



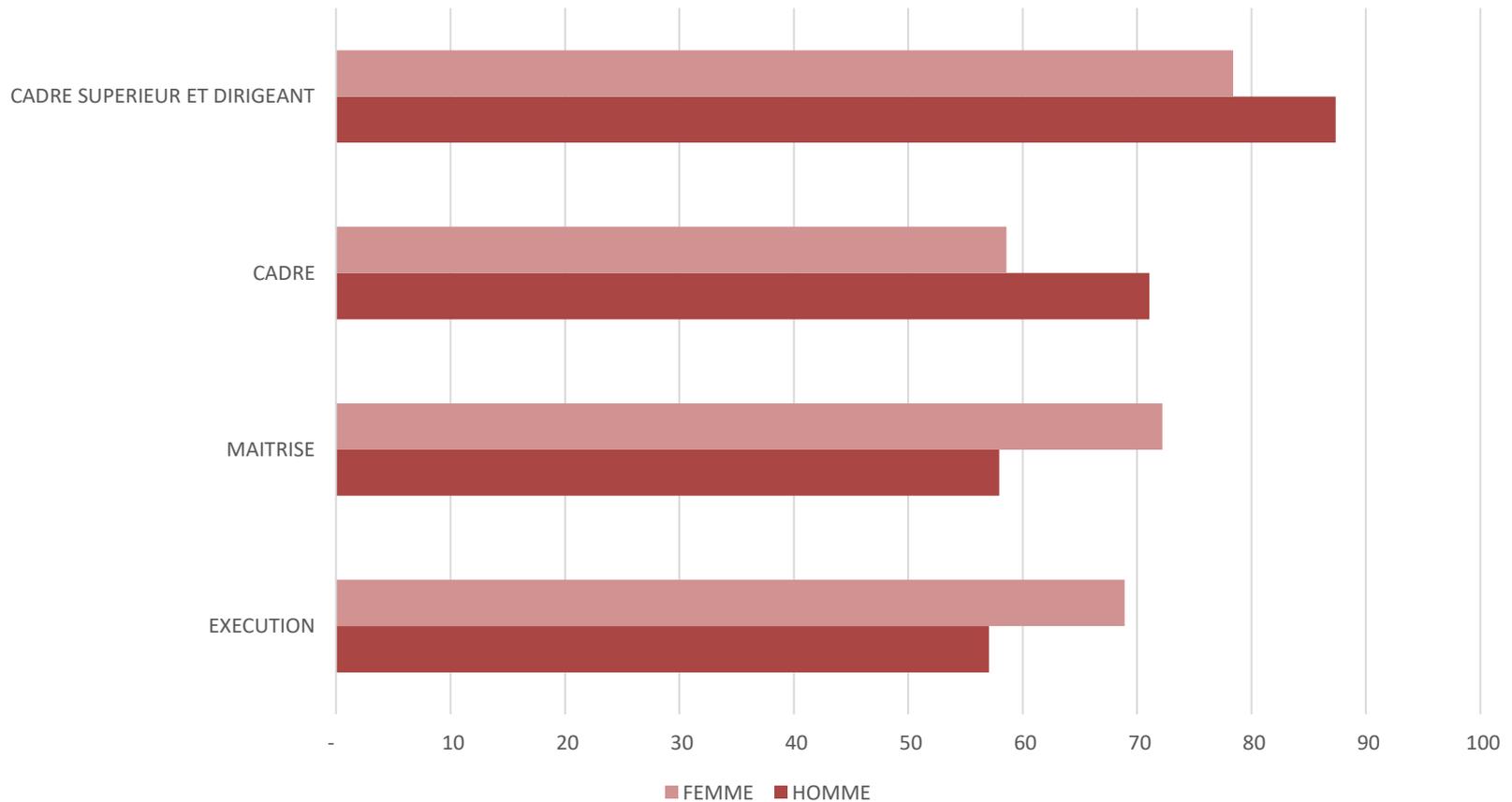
Ancienneté moyenne dans le GF précédent (Nb mois)

Ancienneté moy. dans le GF précédent
(temps plein)



Ancienneté moyenne dans le GF précédent (Nb mois)

Ancienneté moy. dans le GF précédent
(temps partiel)

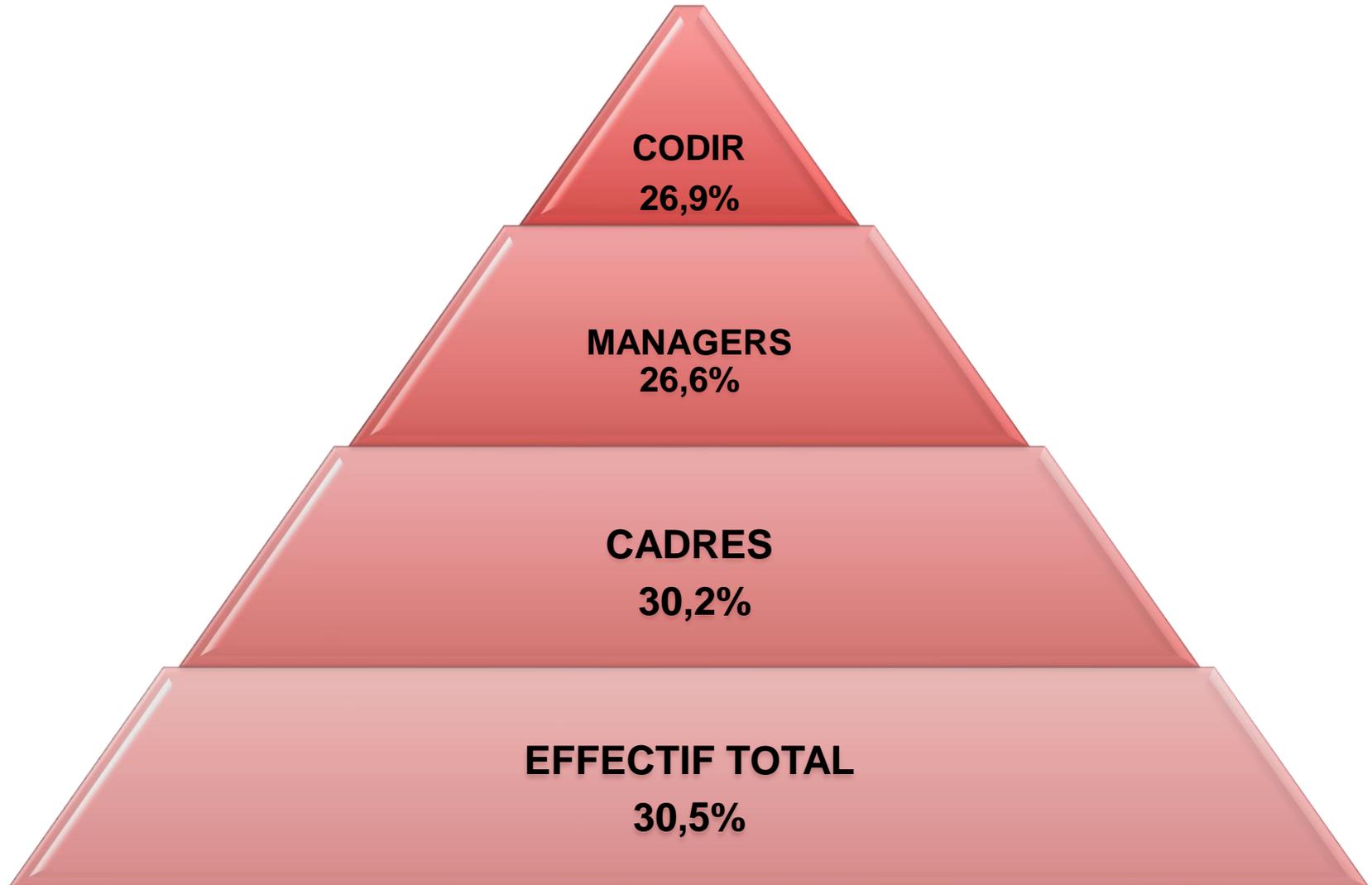


Plafond de verre dans les IEG : l'essentiel à retenir

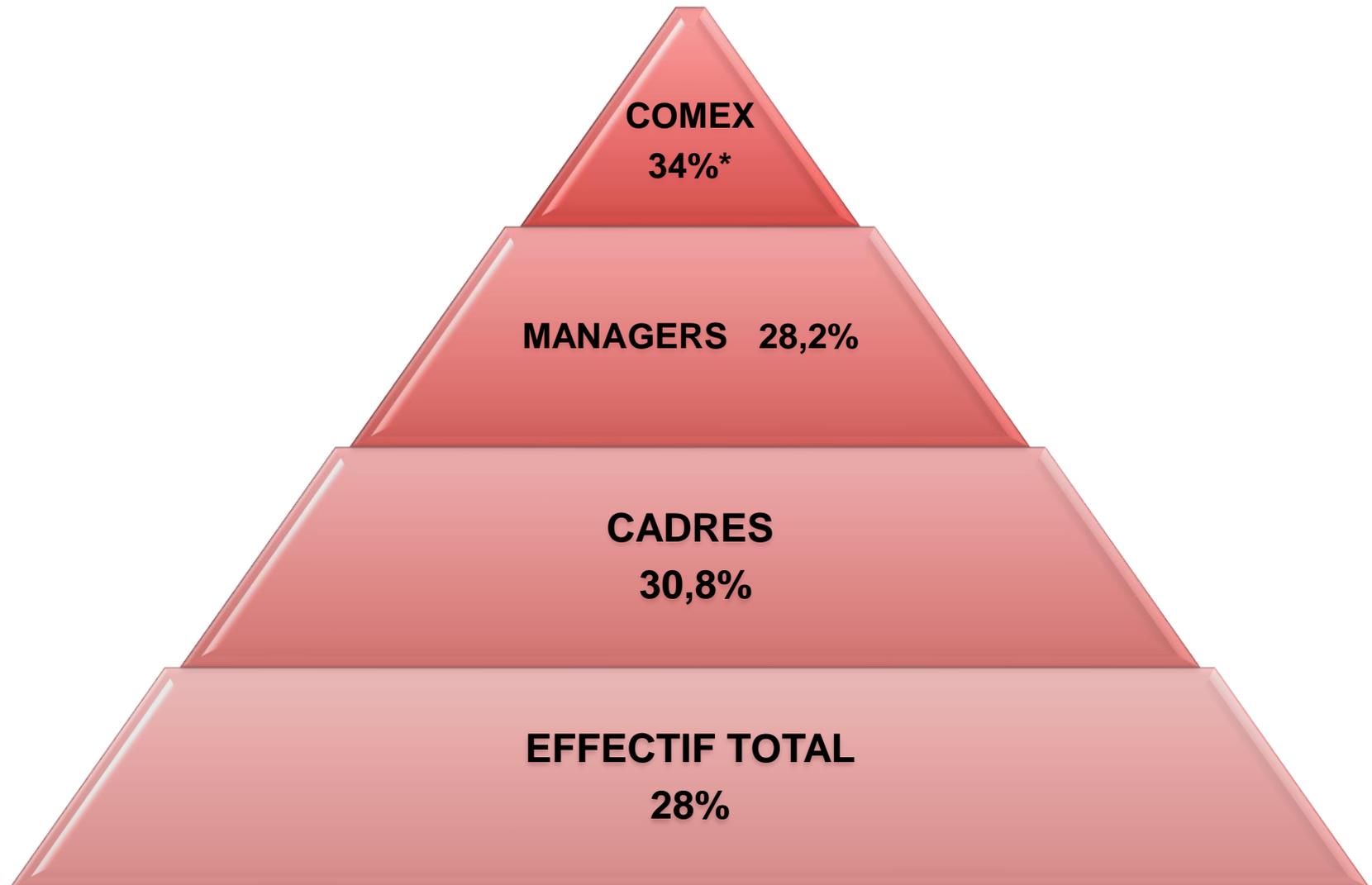
L'analyse des plafonds de verre dans les sociétés des IEG révèle :

- ✓ 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 masqué par le dénombrement des COMEX pour les entreprises > 300 salariés.

Plafond de verre (entreprises < 300 salariés)

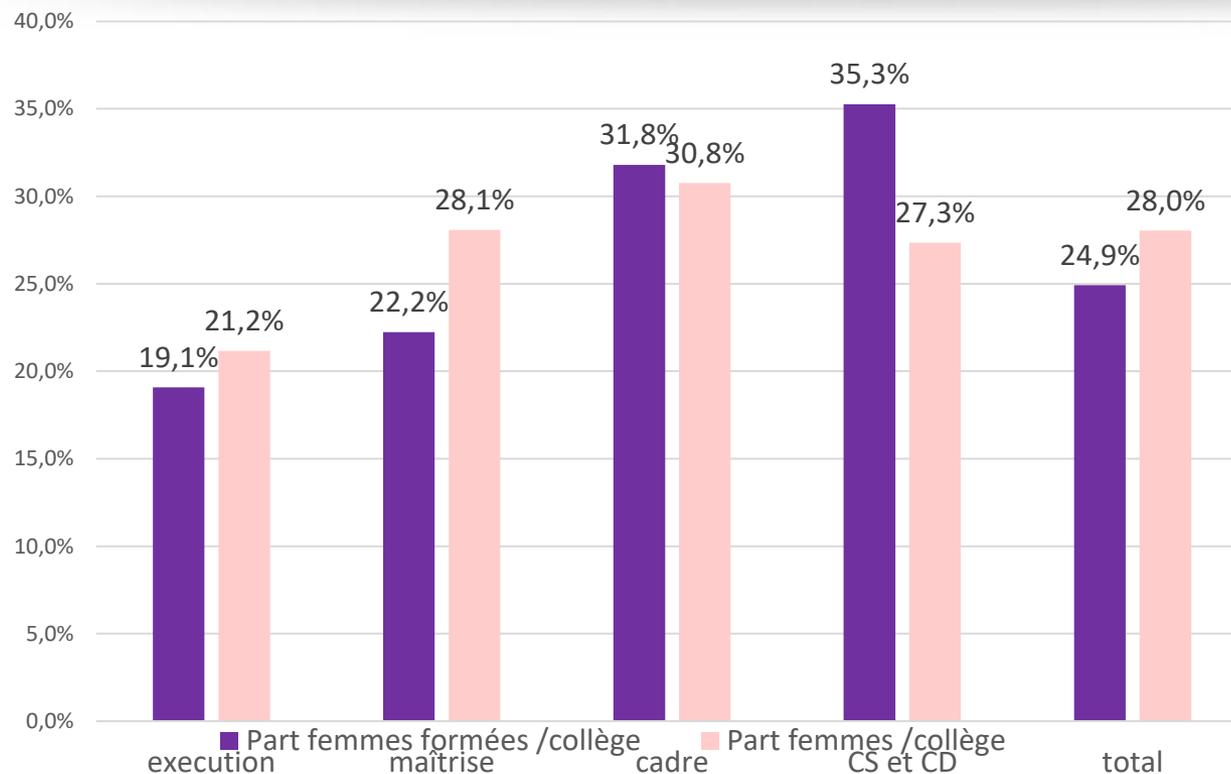


Plafond de verre (entreprises > 300 salariés)



Attention, pas de pondération dans le calcul relatif aux COMEX (ex : EDF PEI au même niveau qu'EDF)

Salariées formées en 2020 > 300 salarié-e-s



Taux d'accès à la formation



2020

62,8%

73,7%

✓ Les femmes représentent 28 % des effectifs et 24,9% des salariés formés.

✓ Les femmes cadres et CS et CD sont proportionnellement plus formées que les hommes de ces mêmes collèges. En revanche il y a moins de femmes formées dans les collèges exécution et maîtrise que leur représentation dans ces collèges.

Part
femmes.Salariées
formées

2002

22,4%

13,9%

2017

27,2%

25,5%

2019

27,5%

26,5%

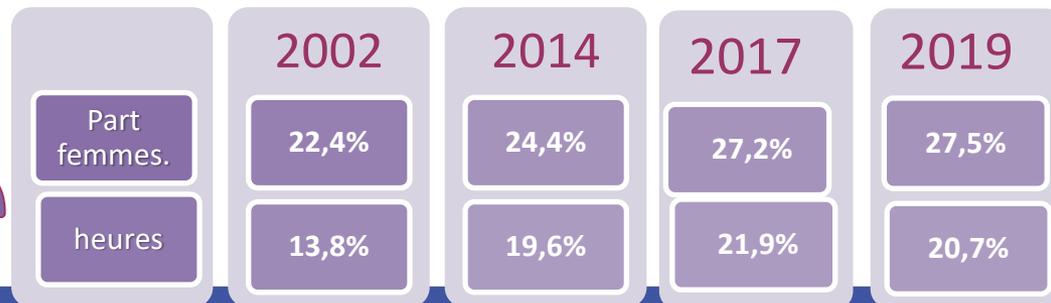
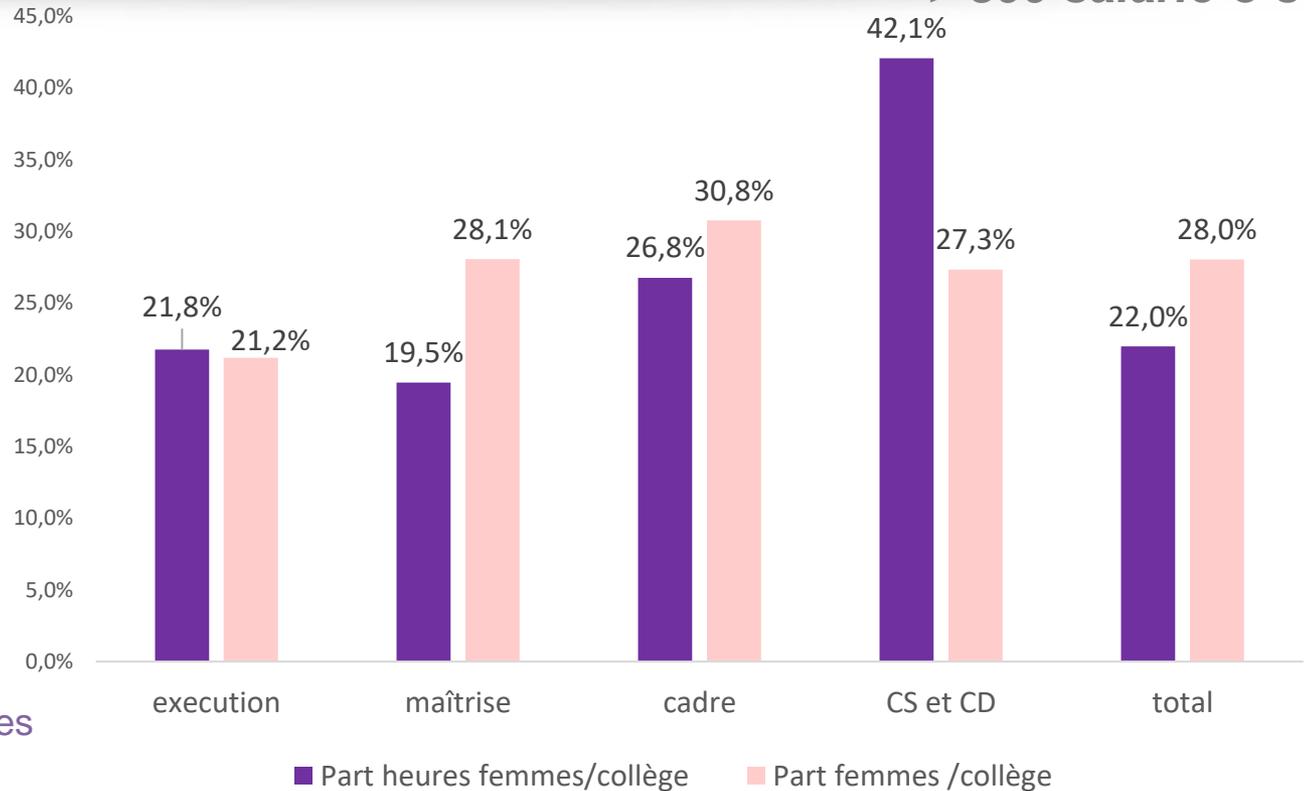
Heures de formation en 2020 > 300 salarié-e-s

✓ Les femmes représentent 28 % des effectifs et bénéficient de 22% des Heures de formation.

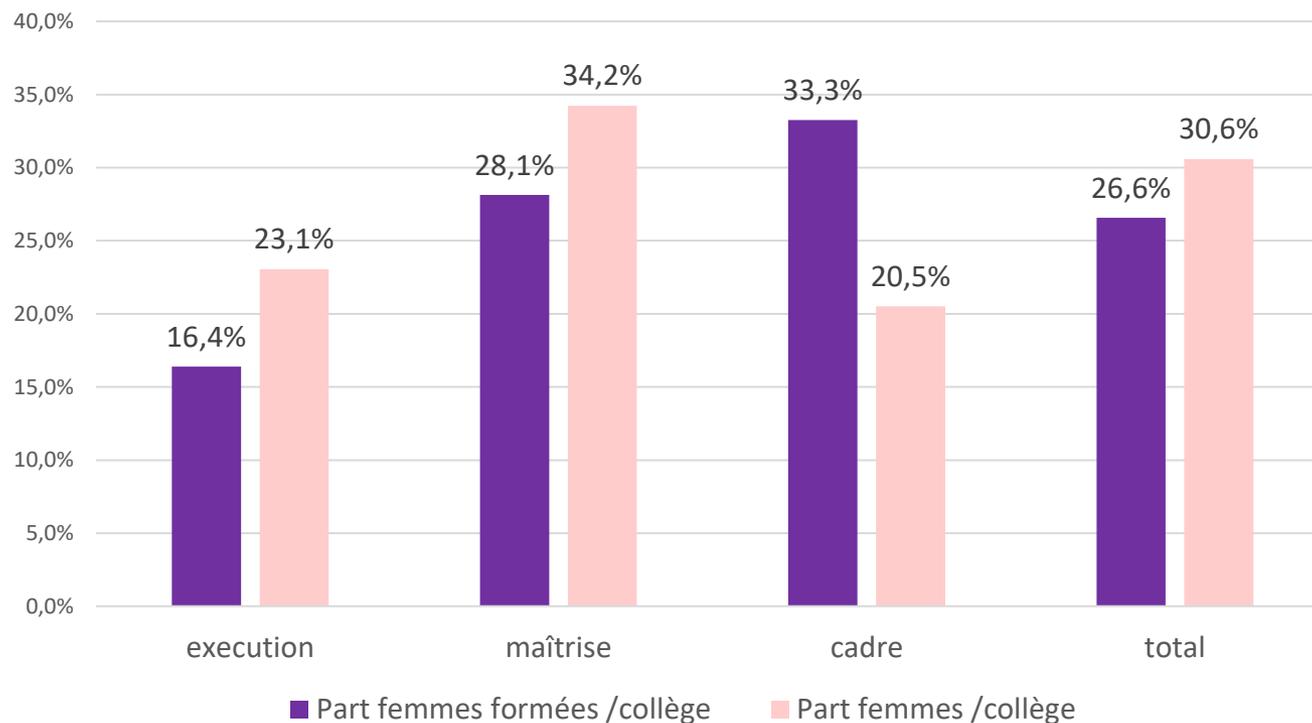
✓ Les femmes CS et CD bénéficient de davantage d'heures de formation que leurs collègues masculins proportionnellement à leur représentation.

✓ C'est aussi le cas dans une moindre mesure pour les femmes du collège exécution.

✓ En revanche les femmes bénéficient de moins d'heures de formation que les hommes à proportion de leur représentation dans les collèges maîtrise et cadre.



Salariées formées en 2020 < 300 salarié-e-s



Taux d'accès à la formation



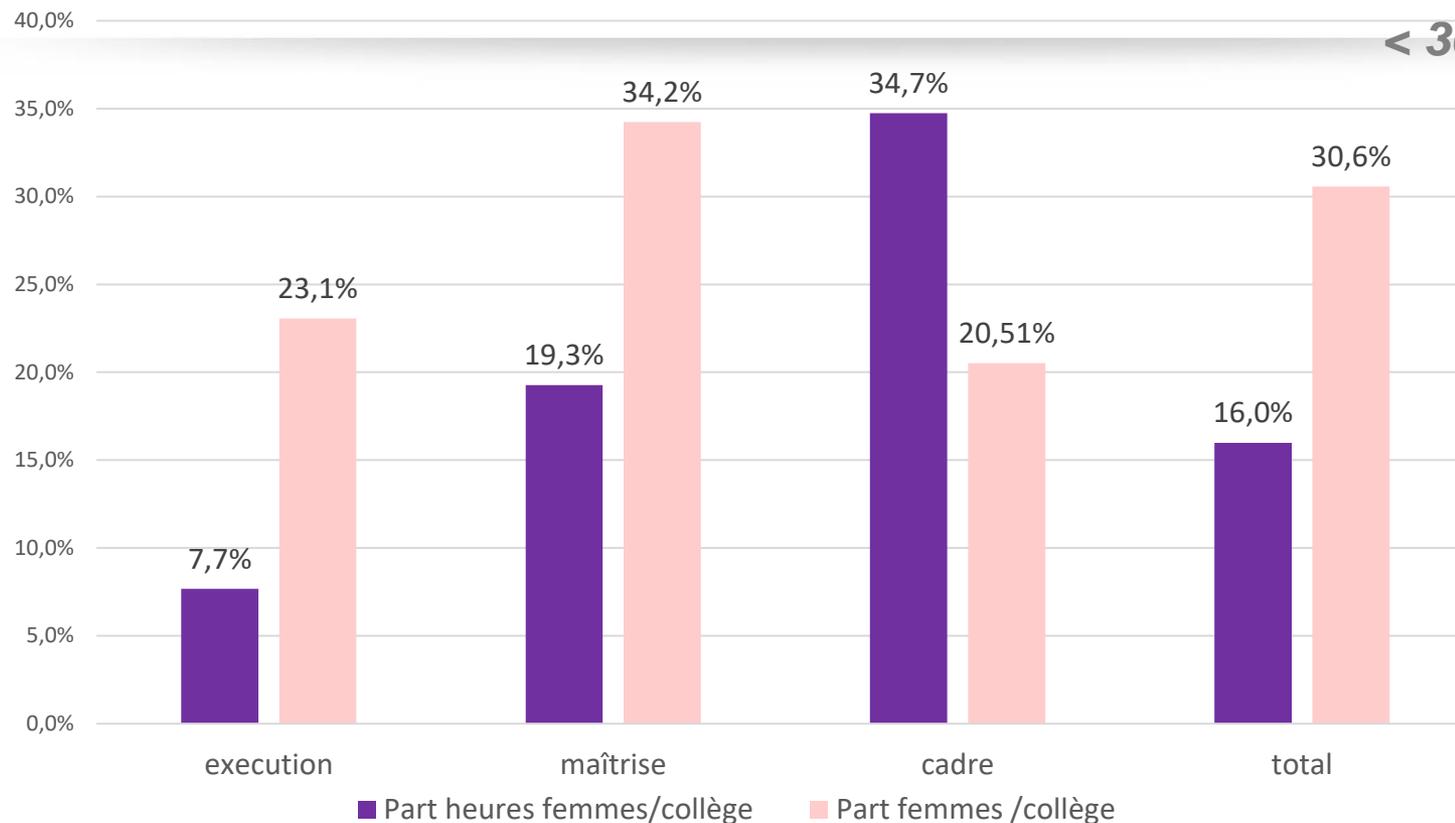
2020

56,8%

70,1%

- ✓ Les femmes représentent 30,6 % des effectifs et 26,6,9% des salariés formés.
- ✓ Les femmes cadres sont proportionnellement plus formées que les hommes de ce même collège. En revanche il y a moins de femmes formées dans les collèges exécution et maîtrise que leur représentation dans ces collèges

Heures de formation en 2020 < 300 salarié-e-s



✓ Les femmes représentent 30,6 % des effectifs et bénéficient de 16% des heures de formation avec de fortes disparités selon les collèges

✓ Les femmes cadres bénéficient de davantage d'heures de formation que leurs collègues masculins (+14 points par rapport à leur représentation)

✓ Les femmes des collèges exécution et maîtrise bénéficient de moins d'heures de formation que leurs collègues masculins (-15 points)



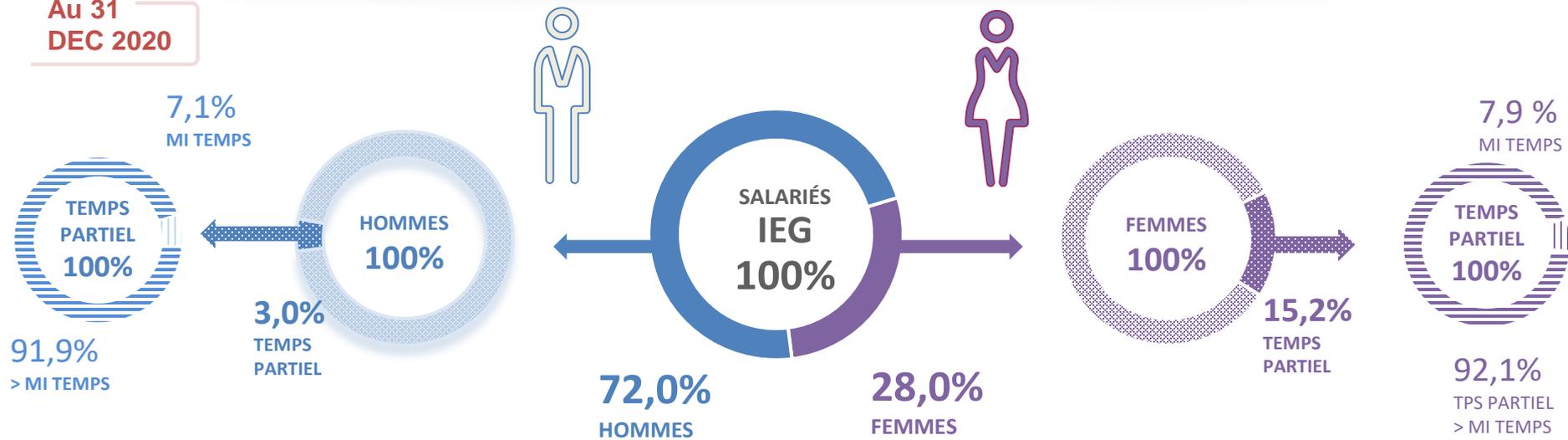
Part femmes.

2019

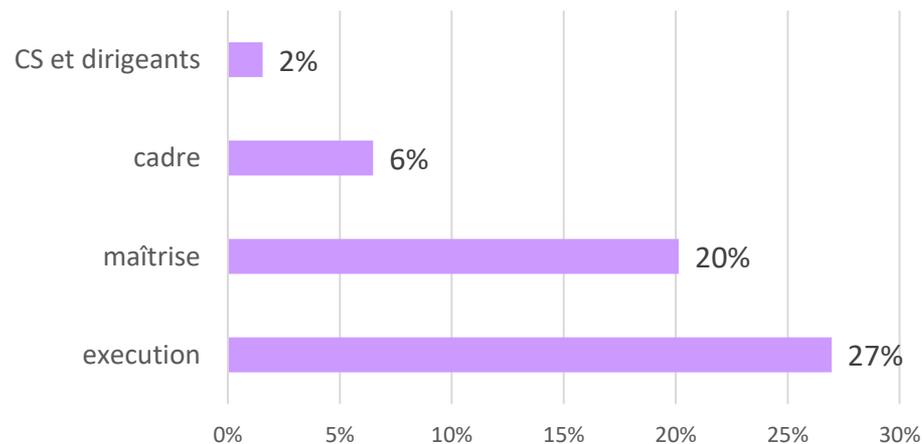
28,3%

heures

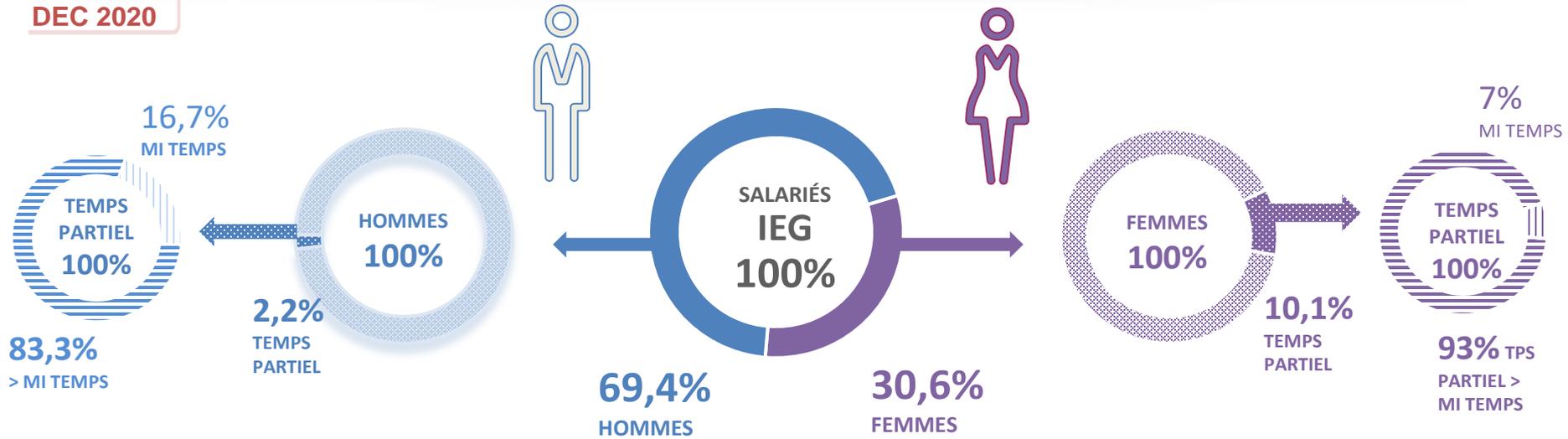
16,0%

Au 31
DEC 2020

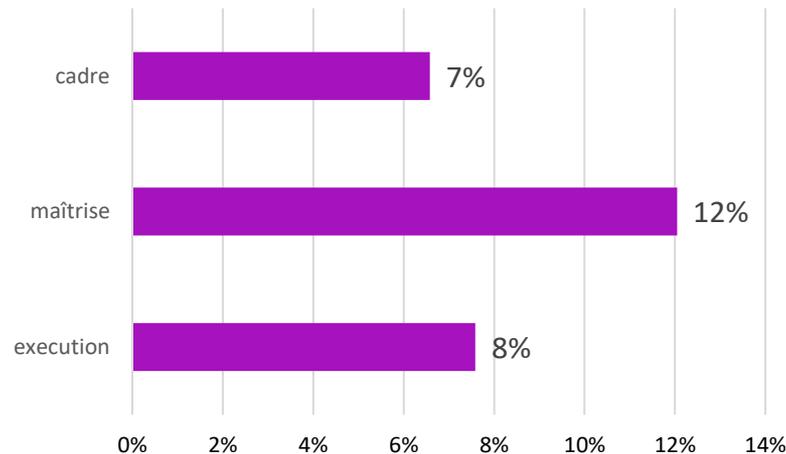
Proportion de femmes à temps partiel par collègue



SGE DES IEG

Temps de travail
< 300 salarié-e-sAu 31
DEC 2020

Proportion de femmes à temps partiel par collège



NS pour les cadre CS et CD

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 2020	Nombre d'hommes ayant pris le congé de paternité en 2020	% d'hommes ayant déclaré une naissance et pris le congé	Nb de jours ouvrés pris	Nb moyen de jours ouvrés pris
Exécution	976	852	87%	6465	7,6
Maîtrise	2002	1834	92%	16621	9,1
Cadre	1513	1350	89%	11893	8,8
Cadre supérieur et dirigeant	7	3	43%	26	8,7
Total	4498	4039	90%	35005	8,7

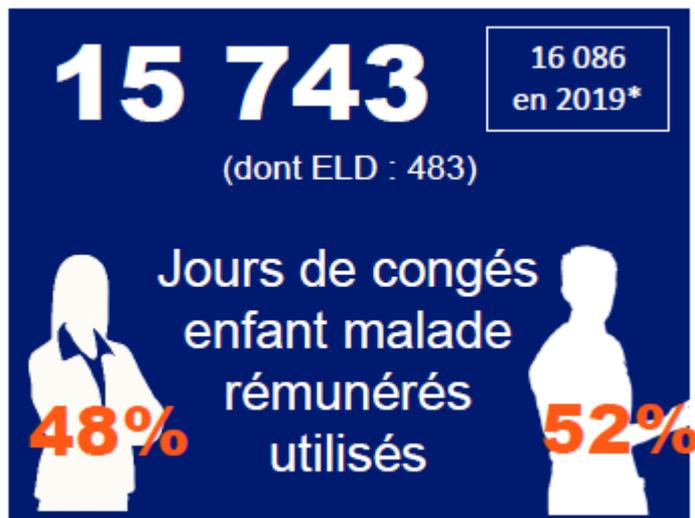
* Mode de calcul : nombre d'heures comptabilisées sur le code absence correspondant au congé divisé par 7.

- Les congés parentaux pour éducation : 427 congés pris en 2020, dont 90,6% par des femmes.
- Les congés pour élever un enfant : 26 congés pris en 2020, dont 88,5% 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 2020	Nombre d'hommes ayant pris le congé de paternité en 2020	% d'hommes ayant déclaré une naissance et pris le congé	Nb de jours ouvrés pris*	Nb moyen de jours ouvrés pris*
Exécution	25	24	96%	268	11,2
Maîtrise	27	26	96%	266	10,2
Cadre	18	16	89%	179	11,2
Cadre supérieur et dirigeants	0	0	-	-	-
TOTAL	70	66	94%	714	10,8

- Les congés parentaux pour éducation : 20 congés pris en 2020, dont 5 par des hommes.
- Les congés pour élever un enfant : 8 congés pris en 2020, dont 3 pris par des hommes.

**66**

(dont ELD : 2)

64
en 2019*

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

CONGES AIDANTS

- 17 Congés de présence parentale
dont 15 temps plein et 2 fractionnés
→ 65 % femmes / 35% hommes
- 8 Congés de solidarité familiale
dont 6 temps plein et 2 temps fractionnés
→ 50% femmes / 50 % hommes

Nouveaux congés 2020 (source Malakoff Humanis)