

# Mixité, Egalité : ça bouge !

Egalité professionnelle F/H  
Panorama & Perspectives 20/21

**SGE** DES **IEG**

# Panorama & Perspectives

01

## Le défi de la mixité

Etat des lieux &  
perspectives

02

## L'égalité salariale

Index, études, enjeux

03

## Violences faites aux femmes

Sexisme, harcèlement, &  
ouverture à d'autres  
formes de violences

04

## What else ?

Accords, lois, crise  
sanitaire & économique,...



“

“ Les femmes sont  
le plus grand  
réservoir inexploité  
de talents au  
monde ”

-Hillary Clinton-

# 01

## LA MIXITE

L'indispensable  
premier pas dans la  
marche vers l'égalité

# 28,1%

part des femmes dans les effectifs salariés des IEG à fin 2020  
(+0,6% /2019)

# Féminisation dans les industries électriques et gazières

Des tendances de fond :

- Un effet temporaire des départs à la retraite des hommes
- Une croissance de l'effectif féminin cadre
- Des transformations s'accélèrent dans les métiers les plus féminisés
- Une forte ségrégation professionnelle (idem en France, où seuls 15% des métiers sont mixtes)
- 17,5% de femmes dans les métiers techniques (+0,9% / l'an dernier)



# Plafond de verre au sein des IEG

**28 %** de femmes salariées

**30%** de femmes cadres

**28%** de femmes managers

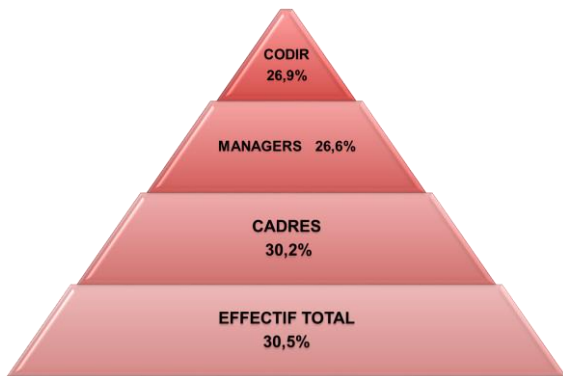
**et plus de 30%** dans les COMEX/CODIR\*

*\* attention, ce taux -non pondéré par les effectifs- masque un plafond de verre supérieur (proportion de femmes parmi les dirigeants)*

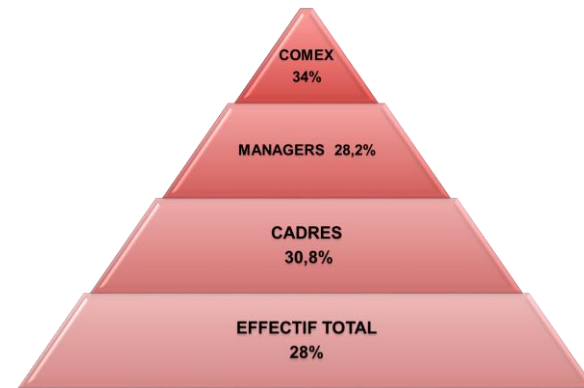
# Plafond de verre



**300 salariés <**



**> 300 salariés**





# Dans un contexte de fortes attentes



## Projet de loi

Projet de loi de MP. RIXAIN qui propose des quotas de femmes dans les instances dirigeantes des entreprises

## Une dynamique au sein des IEG

Les entreprises des IEG n'ont pas attendu cette évolution du cadre légal pour renforcer leurs ambitions mixité

# 02

## L'ÉGALITÉ SALARIALE

Ce qui rend légitime  
ou non, toute ambition

# Index de l'égalité (300 sal<)



**80 < ou = score < 90**

CESML, Gaz de Bordeaux, GEG, GREENALP, SYLNELVA, VIALIS, SOREDIS, GEDIA, Réseau GDS



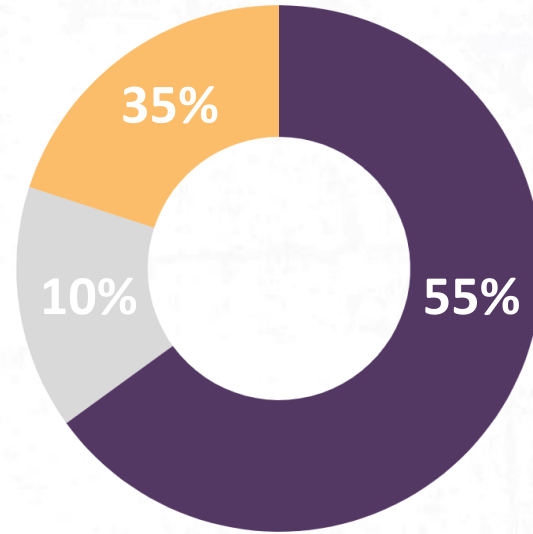
**score < 80**

CNIEG, EFLUID, SICAE OISE, SEOLIS, GEREDIS, REGAZ



**score > ou = 90**

SRD, Dalkia (x)



Le score moyen de cette gamme d'entreprises est légèrement supérieur à 80 points.

Rappel : le seuil exigé par la loi est un plancher de 75 points (sur 100 maxi).

## Index de l'égalité (>300 sal)



**score > ou = 90**

EDF SA, ENEDIS, ENGIE SA, GRT GAZ, RTE, SHEM, UES



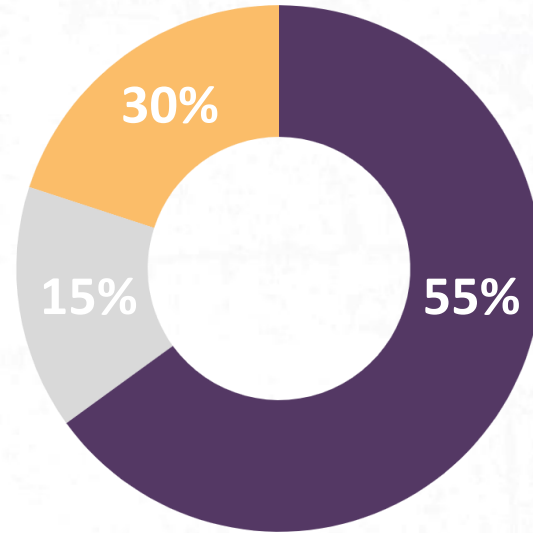
**80 < ou = score < 90**

CNR, ELENGY, EDF PEI, STORENGY



**score < 80**

RES, UEM



Le score moyen de cette gamme d'entreprise se situe davantage au dessus des 85 points.

Rappel : le seuil exigé par la loi est un plancher de 75 points (sur 100 maxi).

# A retenir

## Salaire de base

Peu d'écart sur le salaire de base (+/-3% par niveau de GF)

## Rémunération globale

Plus d'écart résiduel (-variable ; + REMCO)

## Temps de travail

Demeure un facteur clé de compréhension

## Mixité des métiers

Là où se nichent les différences

## Ancienneté comparée

Eclaire les écarts quand ils demeurent

## Primes

Ex : + de 80% des femmes ne perçoivent pas de prime de sujétion (contre 40% des hommes)

# Début des travaux avec des chercheurs (Economix, INED, CNRS)



## 11 sociétés engagées en 2020

Périmètre de 107500  
salariés couverts par  
l'étude



Prez EconomiX -  
CNRS

## Un premier rapport livré

Qui contribue à  
éclairer et peser les  
sources d'écart  
(effets de structures)

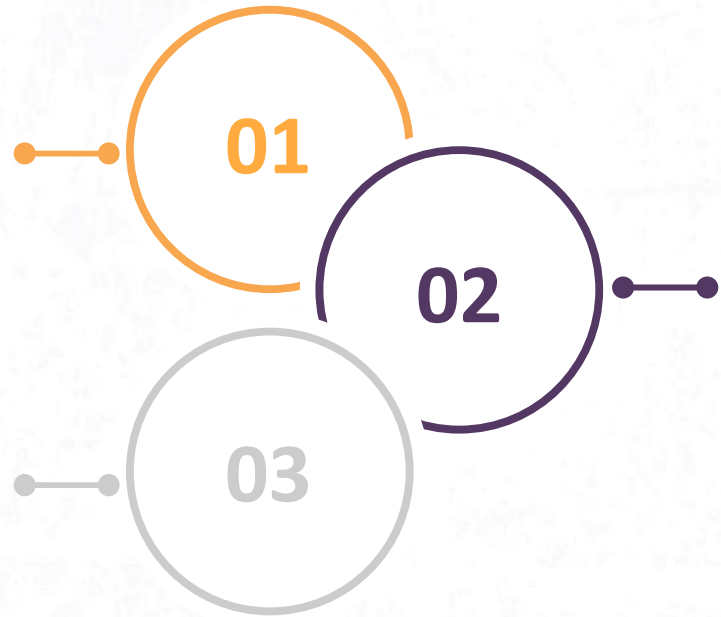


## Et qui ouvre des pistes de travail

Ex: une approche par  
grandes filières  
métiers comparables,  
une étude sur  
l'impact comparé F/H  
des diplômes sur les  
parcours, ..

# Action / Prévention / Correction

**Pilotage**  
Proportionnalité F/H dans  
les  
augmentations/promotio  
ns



**Post Parentalité**  
Examen  
systématique des  
situations salariales

**Correction**  
Situations  
individuelles  
injustifiées

# 03

## VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

L'indispensable  
combat



**Tolérance zéro !**



# Violence Séxistes et Séxuelles au travail

01

## Sensibiliser

Affichage obligatoire  
+ Campagnes  
internes + plateforme  
ressources de la  
Branche

02

## Prévenir

MAJ règlement  
intérieur, DUER + plan  
de prévention  
annuels SST

Déploiement Guide  
VSST Référents + RH/  
Managers / salariés

03

## Agir et sanctionner

Guide référent-e-s  
agissements séxistes  
et harcèlement  
sexuel +

Dispositifs d'alertes  
internes & €



# 04

## What else ?

Brèves de l'égalité  
F/H



# Evolution du cadre légal ?



PPL MP. Rixain –  
quotas de femmes  
dans les instances  
dirigeantes ?

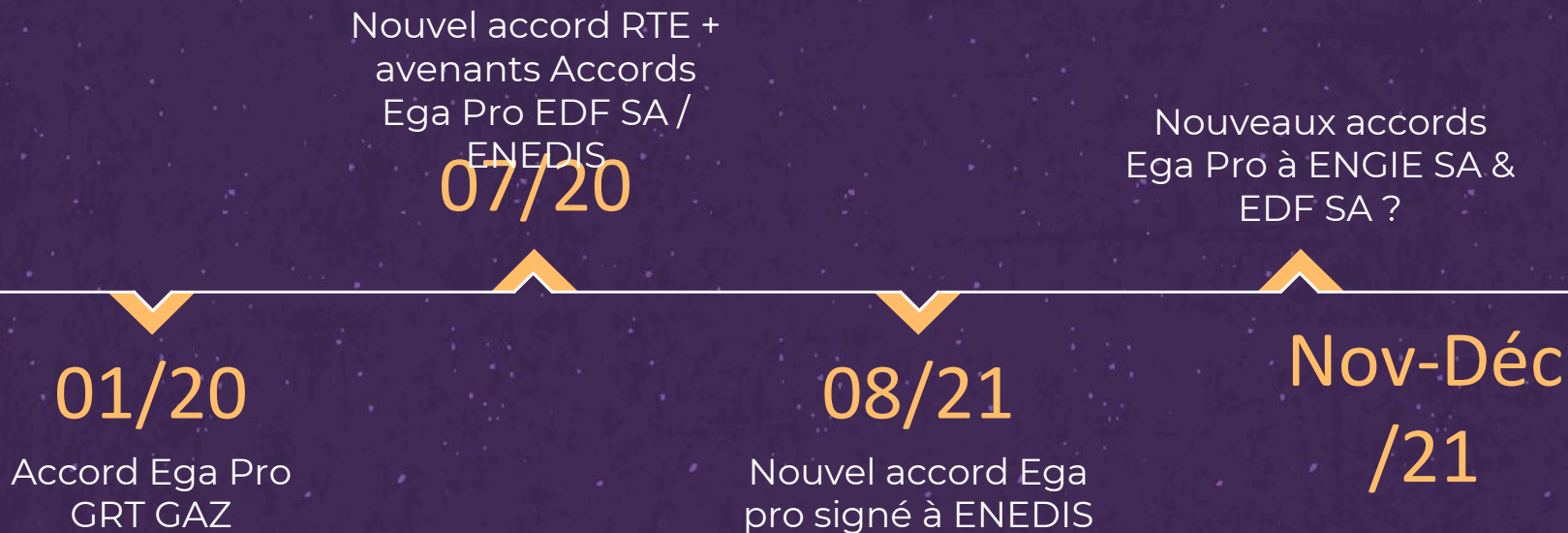


La loi étend le congé  
de paternité et  
d'accueil de l'enfant



Le harcèlement  
sexuel étendu au  
sexisme dans le code  
du travail

# Nouveaux accords dans les IEG ?



# Merci !

Vous avez des questions, un projet, une innovation ou une idée à partager ?

florence.chabord@sgeieg.fr

06 71 62 14 09

noemie.goussard@engie.com

06 49 37 15 26

yann.illiaquer@edf.fr

06 99 18 93 30

