

# PANORAMA Égalité Professionnelle F/H 2020

## Branche des IEG

### Généralités

Il s'agissait de la deuxième enquête de Branche 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. Le **principe d'une trame d'enquête différenciée par taille d'entreprise demeure**, compte tenu d'un retour d'expérience probant sur cet aspect (de 50 à 300 salariés / + de 300 salariés).

**La participation à l'enquête continue d'ailleurs de s'améliorer** par rapport à l'enquête 2019 : 35 répondants (31 pour l'enquête 2019) couvrant plus de 97 % des effectifs de la branche (contre 94,5% pour l'enquête 2019) avec 93,3% de taux de participation pour les entreprises de plus de 300 et près de 67% pour les entreprises de 50 à 300 salariés (52% pour l'enquête 2019).

**La fiabilité des données collectées se confirme d'année en année**, ce qui atteste aussi d'une forme de réussite dans la simplification et la clarification des grilles proposées pour cette collecte.

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

### L'enjeu de féminisation de la Branche

#### A retenir :

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 de femmes embauchées qui demeure en deçà du taux de féminisation à date.

Les entreprises des IEG restent globalement très marquées par un phénomène de ségrégation professionnelle, même si la féminisation des métiers techniques progresse de manière significative sur les deux dernières décennies.

**Le taux de féminisation global des effectifs poursuit sa progression régulière, tirée notamment par le collège cadre**

Population féminine	2020	2019	2018	2014	2010
<b>Effectif total</b>	28,1 %	27,5%	27,1%	27,1%	25,1%
<b>Cadre</b>	30,6%	30,2%	30%	28%	
<b>Maitrise</b>	28,2%	27,4%	27,3%	28,1%	
<b>Exécution</b>	21,2%	21,5%	21,4%	23,5%	

Le taux de féminisation global s'établit à 28,1%, soit une progression de 0,6 point par rapport à l'an dernier dans une tendance de progrès continu qu'on évalue à 3 points sur 10 ans. Pour rappel, dans le même temps et tous secteurs confondus, la féminisation des métiers n'a progressé que d'un point sur la même période (source INSEE).

On ne peut bien entendu pas imputer l'intégralité de cette évolution aux politiques de mixité et d'égalité professionnelle F/H mises en œuvre dans les entreprises, sans ignorer par ailleurs le facteur démographique des départs en retraite masculins proportionnellement plus nombreux qui contribue à soutenir cette tendance de fond.

Il faut toutefois souligner que la part des femmes dans les effectifs recrutés chaque année (et tous collèges confondus) demeure globalement supérieure à la proportion de jeunes femmes diplômées dans ces environnements métiers et filières. Si l'effet démographique décrit précédemment est donc clé, il ne doit pas masquer l'engagement des entreprises pour davantage de mixité dans leurs métiers et organisations.

On note également que ces phénomènes s'observent quels que soient les tailles des entreprises concernées (ex : le taux de féminisation dans les entreprises de moins de 300 salariés a progressé de 27,5% à 30,6% entre 2019 et 2020, même si la variation des panels de répondants d'une année sur l'autre n'est pas neutre sur cette typologie d'entreprise).

Au final, le taux de féminisation de la branche des IEG se situe encore un peu en deçà du secteur interindustriel dont la moyenne est de 29% (source OPCO2i - panorama des branches<sup>1</sup>) mais il tend à s'en rapprocher.

## Analyse des flux d'entrée et de sortie des IEG

Au niveau des embauches statutaires, le taux de féminisation toutes entreprises confondues s'est établi à 25,7% en 2020, en baisse par rapport à l'an dernier (27,1%) même s'il demeure au-dessus des performances enregistrées les 3 années précédentes.

Il faut souligner que ce phénomène n'est pas vrai pour les entreprises répondantes de moins de 300 salariés qui ont vu ce taux de féminisation de leurs embauches s'établir à 40%, notamment tiré par les recrutements dans le collège maîtrise (47,9%). Sur ce segment d'entreprises, la présence de la CNIEG parmi les répondants cette année n'est pas neutre.

### Panorama par collèges

	2020	2019	2018	2014	2010
<b>Recrutements féminins</b>	25,7%	27,1%	22,3%	28,5%	27,3%
Collège exécution	18,7%	23,7%			
maîtrise	21,8%	23,9%			
Cadre	34,4%	33,5%			
CS et D	30,8%				

### **Focus sur les embauches féminines** *Entreprises >300 salariés – tous collèges confondus*

Filière	2020	2019	Sur 3939 embauches recensées dans les métiers techniques, 18,3% concernent des femmes, soit un taux légèrement supérieur à la représentation des femmes dans cette filière métier.
<b>Technique</b>	18,3%	21,2%	
<b>Tertiaire</b>	54,3%	59%	
<b>Commerciale</b>	65,2%	51,7%	
<b>Au global</b>	24,4%	26,8%	

<sup>1</sup> Métallurgie 22%, Pétrole 29 %, Plasturgie 32%, papier-carton 30%, Services d'efficacité énergétique 18%)

La proportion des recrutements féminins continue de croître pour le collège cadre et atteint 34,4% ; elle est supérieure à la représentation des femmes dans ce collège de plus près de 4 points.

En revanche, pour les collèges exécution et maîtrise la part des femmes dans les recrutements est inférieure à leur représentation dans cette population de 2,5 points pour le collège exécution et de plus de 6 points pour le collège maîtrise. Mais elle demeure très largement supérieure au niveau de sourcing naturel mis en évidence par les statistiques de représentation des jeunes femmes dans les diplômes ciblés par nos embauches (Source EDUCATION NATIONALE).

Structurellement, la nature de ces embauches demeure relativement stable depuis 3 ans et on peut dire que, globalement, 8 embauches sur 10 se concrétisent dans un métier technique dans les entreprises des IEG (78,2% en 2020 /83% pour l'enquête 2019).

Enfin, en 2020 et à l'instar de l'année précédente, on observe 1,1 départ de femme pour 1 embauche féminine et 1,3 départ d'homme pour 1 embauche masculine.

## Mixité des métiers

La mixité des métiers constitue une des piliers de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'accord signé en juillet 2019.

De ce point de vue, la répartition des femmes et des hommes dans les différentes filières des entreprises atteste d'une forme de ségrégation professionnelle qui persiste et qui n'est évidemment pas neutre sur les plans de l'égalité salariale ou de la lutte contre les plafonds de verre.

Globalement, les taux de féminisation ont progressé sur les 3 grandes filières métiers identifiées par notre enquête, y compris dans les filières davantage féminisées que sont les filières tertiaires, commerciales et supports.

Il n'en reste pas moins que la progression significative de la féminisation des métiers techniques est très encourageante et atteste d'un engagement de longue haleine des employeurs sur ce sujet (x3 en 20 ans).

A fin 2020, on observe une progression de 0,9 point du taux de féminisation dans la filière technique par rapport à l'enquête 2019, qui passe de 16,6 % à 17,5 %, une progression dans le domaine tertiaire avec un taux de féminisation de 58,4% (contre 55% pour l'enquête 2019) et une croissance qui se poursuit dans le domaine commercial avec un taux de féminisation de 59,8% (contre 59% pour l'enquête 2019).

Féminisation par filière	2020	2019	2018	2014	2002
<b>Technique</b>	17,5%	16,6 %	16,5%	14,9%	5,9%
<b>Tertiaire</b>	58,4%	55 %	55,3%	54,3%	31,5%
<b>Commerciale</b>	59,8%	59 %	58,1%	58%	27,2%

## L'exigence d'égalité salariale F/H

### A retenir :

Malgré des index de l'égalité F/H de bons niveaux et qui progressent fortement depuis la création de cette obligation par la loi, des écarts demeurent dans les montants moyens de rémunération globale distribués aux femmes et aux hommes de la Branche des IEG.

Des travaux sont actuellement conduits avec des chercheurs universitaires pour mieux sourcer et comprendre les origines de ces écarts, même si les moyens d'enquête de la Branche suffisent déjà à identifier que la principale cause de ces écarts demeure l'accès des femmes aux strates de rémunérations complémentaires notamment inhérentes aux métiers techniques. Cela confirme, si besoin était, que la mixité des métiers demeure le principal levier d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de notre industrie.

Au sein de la Branche des Industries Electriques et Gazières, il subsiste un écart dans les niveaux de rémunération globale entre les femmes et les hommes à fin 2020.

Les travaux qui sont conduits avec des chercheurs universitaires vont nous permettre de mieux comprendre les sources potentielles de cet écart et notamment de corriger ces écarts de possibles effets de structure pour éclairer ce qui peut relever de corrections à court terme et ce qui nécessite un travail de fond et de plus longue haleine (ex : différence d'ancienneté, distribution des femmes et des hommes dans nos métiers).

Dans l'attente d'une présentation de ces travaux après la pause estivale, nous pouvons d'ores et déjà noter les 3 enseignements clés suivants :

1. Les écarts entre les femmes et les hommes sur le salaire de base se sont fortement réduits ces dernières années, et dorénavant contenus dans un intervalle de +/-3% selon les GF observés, ils s'éclairent presque complètement des différences d'ancienneté F/H constatés dans les différents collèges et des différences de temps travaillé.
2. Les écarts constatés sur la rémunération variable (primes de performances individuelles) s'éclairent également des différences métiers (effet de structure) : les femmes sont plus nombreuses dans les métiers commerciaux où les niveaux de ces primes (de résultats) sont supérieurs à la moyenne des enveloppes dédiées à ces rémunérations dans les autres métiers. C'est notamment très perceptible sur les collèges exécution et maîtrise.
3. Pour l'essentiel, l'écart de rémunération globale entre les femmes et les hommes au sein des Industries Electriques et Gazières se source donc dans l'accès aux strates de rémunérations complémentaires. Et de ce point de vue, deux constats s'imposent :
  - d'une part, 4 femmes sur 5 sont exclues -de fait- de ce type de rémunération (de par leur appartenance métier notamment),
  - d'autre part, même quand elles y sont éligibles, les montants moyens distribués aux femmes et aux hommes diffèrent (effets de structures sur l'ancienneté moyenne, sur la mobilité géographique, effets métiers sur les HS ou sur les primes d'astreintes par exemple.)

Depuis la mise en place de l'Index de l'égalité en France (2018), les entreprises des IEG (les plus importantes en termes d'effectifs comme les plus petites) n'ont cessé d'améliorer le résultat sur cet index. Les points qui restent à gagner pour atteindre la note maximale (100), trouvent souvent leur source dans la trop faible représentation des femmes dans le top 10 des rémunérations. Là encore, on perçoit cette nécessaire action de fond pour faire évoluer la mixité de nos métiers et accroître ainsi la potentialité, pour elles, de prendre des postes à responsabilités dans tous les domaines d'activités de nos entreprises.

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

### A retenir :

La distribution des femmes et des hommes dans la grille hiérarchique, et les dynamiques d'évolutions de cette dernière, ne doivent pas être analysées 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 cadres supérieure à la proportion de femmes dans les effectifs), et 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.

L'analyse des anciennetés moyennes dans les NR et dans les GF reste relativement constante depuis plusieurs années (tendance de fond).

Elle confirme notamment qu'il existe peu d'écart en termes de rythmes de prises de NR moyens entre les femmes et les hommes, tous collèges confondus (et en isolant les CS/Dirigeants qui subissent des variations d'une année sur l'autre avec un panel plus réduit). Cette analyse sur les NR ne traduit plus non plus de « pénalité temps partiel » (comme on pouvait encore en constater dans nos rapports de situations comparées il y a quelques années).

Sur les évolutions en GF, en revanche, on peut lire une forme de « pénalité temps partiel » sur les prises de GF, pour les femmes comme pour les hommes. Et, par ailleurs, les femmes souffrent – en moyenne- d'un intervalle temps supérieur aux hommes (notamment sur les collèges exécution et cadre), même s'il est toujours délicat de commenter ce type d'écart, sans prendre en compte l'inégale répartition des femmes et des hommes dans les filières et l'impact comparé de ces dernières sur les dynamiques de parcours professionnels.

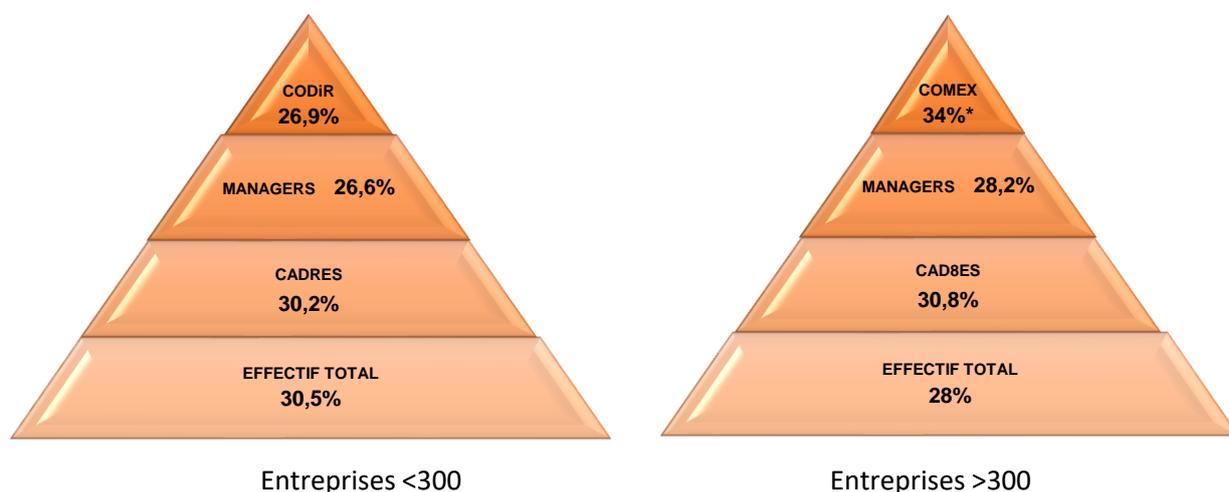
La distribution des femmes et des hommes dans la grille hiérarchique (niveaux de GF) se voit également éclairée d'un écart constaté sur l'ancienneté dans l'entreprise pour ce qui concerne le collège cadre par exemple :

- les femmes sont proportionnellement plus jeunes dans l'entreprise et proportionnellement plus représentées dans les GF 12 à 14),
- et elles sont, à l'inverse moins bien représentées dans les GF 18 et 19, même si l'écart d'ancienneté ne suffit sans doute à pas expliquer l'intégralité de cet écart, et qu'il faut aussi lire des effets parois et plafonds de verre.

Sur le plafond de verre, la Branche des Industries Electriques et Gazières continue de se distinguer d'autres entreprises industrielles parce qu'elle n'affiche pas de plafond de verre inférieur dans sa pyramide des emplois. En d'autres termes, la proportion de femmes cadres y est globalement supérieure à la proportion de femmes dans les effectifs tout court. C'est bien entendu la conséquence démographique de recrutements davantage ciblés sur le collège cadre ces dernières années et la possibilité que cela a offert de sourcer davantage de talents féminins (plus nombreuses à la sortie des écoles et universités sur des profils DESL, que sur des profils de techniciennes).

Cela ne doit pas pourtant pas masquer la question de la promotion sociale interne et de la place des femmes, en cible (notamment issues des collèges exécution et maîtrise), dans les métiers d'encadrement de leurs filières et/ou de filières métiers proches. Cet accès au collège cadre est aussi une des clés de la diversité durable de nos viviers managériaux et de l'égalité professionnelle F/H dans nos entreprises.

Sur le plafond de verre supérieur, on se doit de souligner les progrès significatifs des entreprises des IEG sur leur féminisation des CODIR sur la dernière décennie, le tout soutenu par une féminisation régulière des lignes managériales (qui converge durablement vers le taux de féminisation des cadres). Cela étant, il persiste un plafond de verre supérieur encore significatif si l'on regarde les taux de féminisation des populations Dirigeant-e-s dans nos entreprises (souvent entre 5 et 8 points en deçà du taux de féminisation des CODIR). Il s'éclaire sans doute partiellement des effets démographiques précédemment décrits (il faut du temps pour les cadres féminins embauchés ces dernières années pour qu'elles accèdent aux plus hautes responsabilités – ex : une décennie pour un CODIR et un peu plus pour l'accès au niveau des dirigeants).



\*pas de pondération dans le calcul relatif au COMEX (ex EDF PEI au même niveau qu'EDF)

## Soutenir l'indispensable évolution durable des mentalités

### Focus sur le travail à temps partiel (hors forfaits jours réduits pour les cadres)

La répartition inégale des femmes et des hommes dans les différentes durées hebdomadaires ou annuelles de travail demeure une des principales causes des inégalités de rémunérations et de parcours observées, tous secteurs confondus, en France.

Au sein des Industries Electriques et Gazières, et à la différence d'autres secteurs économiques toutefois, il n'existe pas ou peu de temps partiel subi, c'est-à-dire des propositions d'embauches sur des jobs à temps partiel par défaut.

Pour autant, on peut comprendre que l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales entre les femmes et les hommes (qui évolue, mais encore trop lentement) puisse aussi faire dire à certains sociologues et chercheurs que le temps partiel choisi est aussi une forme de temps partiel « subi » pour les femmes. Dans ce dernier cas, toutefois, la responsabilité des employeurs n'est pas la même et l'action de prévention et d'égalité professionnelle de l'entreprise doit alors s'orienter sur des actions plus indirectes mais plus incitatives pour transformer ces équilibres de conciliation des temps de vie (ex : droits familiaux, organisations du travail plus flexibles, télétravail, etc.)

Le travail à temps partiel ne cesse de diminuer depuis plusieurs années (15% à fin 2020, alors qu'une femme sur cinq travaillait encore à temps partiel en 2016). Il demeure toutefois proportionnellement plus féminin et semble davantage pratiqué dans les entreprises de plus de 300 salariés que dans les plus petites.

	entreprises >300		entreprises < 300	
% des effectifs à temps partiel	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	15,2%	3%	10,1%	2,2%

## Focus sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Même si la collecte des données relatives aux prises de congés de paternité et d'accueil de l'enfant demeure toujours délicate et complexe (ex : effet différé de ces prises de congés par rapport aux naissances, évolution de ces congés par la loi, saisie et lisibilité dans les SIRH des entreprises), les salariés ouvrants droits des IEG continuent de prendre ces derniers bien plus significativement que dans la moyenne des entreprises et administrations françaises.

L'aspect « maintien des rémunérations » agit clairement comme leviers de motivations de ces prises de congés par nos salariés. Les salariés des IEG prennent davantage l'intégralité de ces congés que le reste des salariés français parce que les employeurs leur garantissent le maintien à 100% de leurs rémunérations. C'est un constat partagé avec toutes les entreprises qui ont des conventions collectives qui garantissent ces mêmes droits familiaux. A l'inverse, si quelques salariés ne les prennent pas en intégralité, c'est aussi parce que –s'agissant de certaines rémunérations complémentaires, telles que les primes d'astreintes par exemple- cette prise de congés et donc de sortie temporaire d'un cycle d'astreintes peut ne pas s'avérer neutre sur le plan salarial.

Il ne faut sans doute pas sous-estimer cette réflexion des salariés dans l'analyse des prises de ses congés de parentalité au sein de nos entreprises, qui semble peser davantage d'ailleurs que l'aspect validation managériale de ces absences pour lequel l'évolution des mentalités semble avoir opéré très positivement depuis la création de ce congé.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, 90% des salariés ayant déclaré une naissance ont pris le congé paternité et d'accueil de l'enfant en utilisant en moyenne 8,7 jours ouvrés.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, 94% des salariés ayant déclaré une naissance ont pris le congé paternité et d'accueil de l'enfant en utilisant en moyenne 10,8 jours ouvrés.

Pour l'ensemble des entreprises de la branche ayant répondu à l'enquête, 35 719 jours de congés ont ainsi été posés.

## Focus sur le congé parental d'éducation

Les congés parentaux demeurent, en très grande majorité, pris par des femmes (à plus de 90 % dans les entreprises de plus de 300 salariés et 76 % dans les entreprises de moins de 300 salariés ; à fin 2020).

## Des actions en faveur de la prévention et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Dans le cadre de l'accord du 12 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 de branche intègre :

- une partie partie apprenante /« MOOC » permettant le suivi d'un parcours pour se former (, particulièrement les référents CSE) ;
- une partie plateforme permettant le partage d'outils, de documents de référence et des bonnes pratiques venant de sources très variées (Ministère, associations, syndicats, autres entreprises,...)

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 sont accessibles à tous.

- Et d'un document de référence : **Le guide repère de lutte contre les violences sexistes & sexuelles au travail**

- ✓ Il s'agit d'un guide complet, compréhensible avec des conseils pratiques et des exemples clairs.
- ✓ Il s'adresse à tous (filière RH, victime, témoin, manager, référent CSE,...)
- ✓ Il aborde les thématiques suivantes :
  - 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 ;

Il sera publié sur le site du SGE ainsi que sur la plateforme **Harcèlement sexuel et agissements sexistes évoquée ci-dessus** (version web et imprimable)