

SYNTHÈSE

ENQUÊTE DE BRANCHE *2023*

Mixité & Égalité professionnelle F/H



PANORAMA 2023

01.

Mixité

L'indispensable pilier

02.

Egalité des chances

L'obligation de résultat

03.

Egalité salariale

Des écarts induits par
une trop faible mixité

04.

Equilibres de vie

Soutenir la conciliation
des vies pro/perso

05.

Points divers

Données comparées,
budget de l'accord

34

C'est le nombre d'entreprises qui ont répondu favorablement à cette enquête 2023, représentant 98% des salariés des IEG.



MERCI À NOS RÉPONDANTS !

- 13 entreprises répondantes (> 300 salariés)
- 21 entreprises répondantes (< 300 salariés)



01. MIXITÉ

Féminisation globale & des métiers



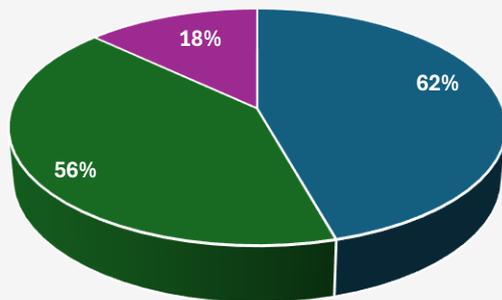
35 041

salariées statutaires (à fin 2023, au sein
des entreprises répondantes),

soit 28,3% des effectifs statutaires.



OÙ SONT LES FEMMES ?



- COMMERCIAL
- TERTIAIRE
- TECHNIQUE

CADRE & CADRE SUP	MAITRISE	EXECUTION
31,5%	27,5%	20,5%



TENDANCES DE FOND

Ségrégation professionnelle

+80% des métiers ne sont pas mixtes. Si la féminisation des métiers techniques se poursuit, elle se renforce aussi sur les métiers les plus féminisés.

L'effet "retraites" s'estompe

Les départs en retraite des hommes des IEG > leur proportion dans l'effectif, mais progressivement l'écart se réduit (les femmes ont représenté 25,6% des départs en retraite en 2022).

Des recrutements plus féminins

34% de femmes parmi les embauches 2023. 42% des femmes embauchées l'ont été dans un métier technique (tous collègues confondus)

Fidéliser !

L'enjeu de féminisation des organisations et des métiers embarque toutes les industries. La loi Rixain renforce l'exigence de mixité. La "chasse est ouverte"!

02. EGALITÉ DES CHANCES

Plafonds de verre & parcours professionnels



REPRÉSENTATION SIMPLIFIÉE (% DE FEMMES)

> 300 SAL.

28,2%

Effectifs

En croissance lente,
mais régulière

31,5%

Cadres

Soutien de cette
croissance

29%

Managers

recul par rapport à
2022

31,5%

*Inst.
Dirigeantes*

Jalon Rixain 2026
atteint

REPRÉSENTATION SIMPLIFIÉE (% DE FEMMES)

< 300 SAL.

31,8%

Effectifs

Effet de plateau (-0,5)

30,6%

Cadres

Recul de 1 point

28,7%

Managers

Recul de 1,3 point

29,9%

Inst.

Dirigeantes

Décollage réussi
(+2,7 points vs +1,4
points en 2022)

03, EGALITÉ SALARIALE

Comprendre, Corriger, Prévenir





MÊME SALAIRE DE BASE !

Quand il demeure (+/-), l'écart de rémunération principale entre les femmes et les hommes des IEG s'éclaire par un différentiel d'ancienneté (ou par une différence de temps de travail).

AUTRES RÉMUNÉRATIONS

VARIABLE

Ramenés en % du salaire de base, les taux versés aux femmes et aux hommes des différents collèges, convergent durablement (+/-1%).

Il n'existe pas de "pénalité" significative (sur ce type de prime) liée à la prise du temps partiel, hormis pour les hommes cadres (toutefois peu nombreux).

COMPLÉMENTAIRES

La distribution très inégale des femmes et des hommes dans les métiers "à primes" (ex: techniques avec sujétions de service) éclaire des écarts de rémunération globale principalement portés par ce type de rémunérations.

Moins d'une femme sur cinq a accès à ce type de rémunération (au sein des IEG).

INDEX ÉGALITÉ

< 300 salariés

Un écart type de 73 à 97, pour un scoring moyen de 87 points (vs 88) possibles sur 100. L'indicateur 4 (maternités) n'est pas toujours calculable.

> 300 salariés

Un écart type de 87 à 95, pour un scoring moyen de 93 points (vs 91) possibles sur 100. L'indicateur 5 (plafond de verre) pénalise souvent les sociétés.





EN SYNTHÈSE

Les entreprises des IEG veillent globalement aux respect des proportions F/H dans l'attribution des augmentations et des promotions annuelles (et leurs résultats à l'index de l'égalité le confirment).

Il convient de vigiler sur l'impact de la parentalité (conгés maternité, temps partiel) pour l'identification des situations individuelles à corriger.

04.

EQUILIBRES

Parentalité & Conciliation des vies



TEMPS PARTIEL

12% des femmes

En temps partiel (essentiellement en E/M)

3% des hommes

En temps partiel (essentiellement maîtrise)

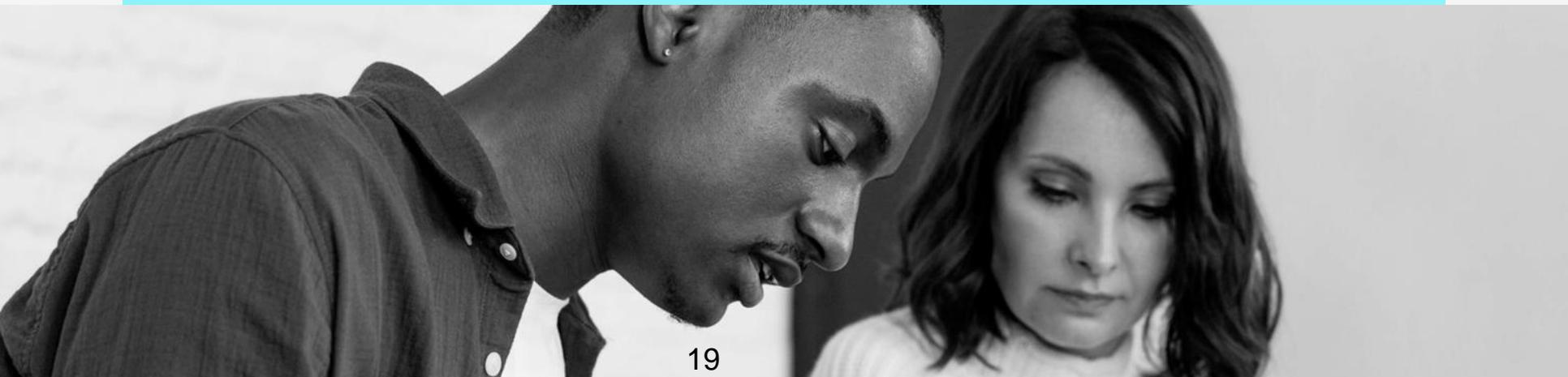
*23% des femmes en
exécution*

Demeurent toutefois en temps partiel
(arbitrages financiers)



CONGÉS DE PATERNITÉ

Quanti : 71% des salariés les prennent, avec en moyenne une absence de 24 jours ouvrés (pas de différence significative entre les collègues)



“Les bonnes pratiques ne se décrètent pas, elles se vivent.”

—RAPPORT HEYDEMANN DAMON (2021)



05.

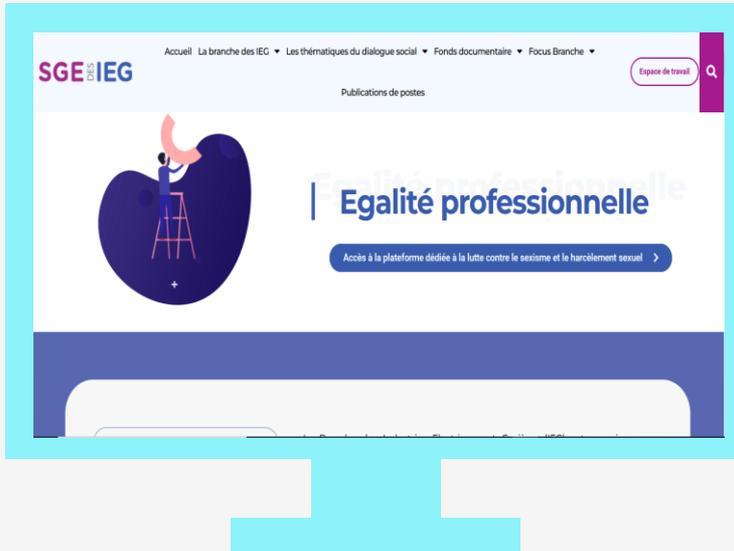
DIVERS

Dialogue social & budget de l'accord



**MERCI POUR LA QUALITÉ DE NOS TRAVAUX
PARITAIRES !**

DONNÉES COMPARÉES F/H

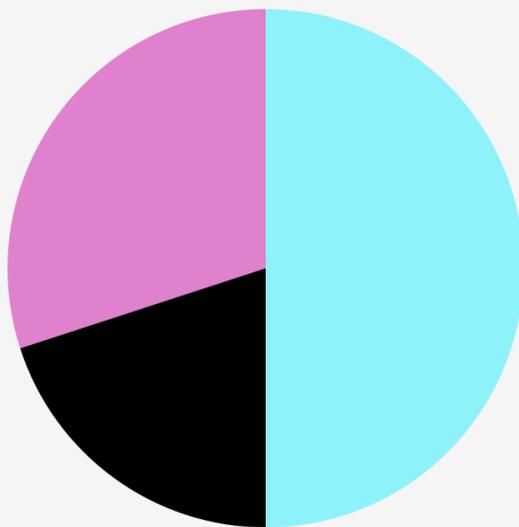


L'intégralité des indicateurs collectés auprès des employeurs au titre de 2022 est disponible (auprès du SGE des IEG).

Veille & enquête 2022 accessibles via la rubrique **Egalité Professionnelle** du site SGE des IEG.

BUDGET 2023

(REPRÉVISION JUIN 2023)



● *Egalité Salariale*

Partenariat CNRS

10 000 €

● *Travaux paritaires*

Parentalité &
équilibres de vie

10 000 €

● *Autres*

Plateforme VSST
Evènement Egalité
F/H *

8 000 €

* GT paritaire pour préparer un évènement hybride en fin d'année (évaluation & REX des lois récentes en matière d'égalité F/H)

MERCI !

Avez-vous des questions ?

nathalie.lecomte@engie.com
yann.legrand@sgeieg.fr
yann.illiaquer@edf.fr

