

**Accord professionnel**  
**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

---

ACCORD DU 12 JUILLET 2019  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
(2019 – 2023)  
NOR : ASET1951206M

Entre :

UFE ;

UNEMIG,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Depuis 2004, la branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) a fait de la lutte pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une de ses priorités, au cœur d'un socle culturel commun à toutes les entreprises. L'évolution du cadre légal et trois accords successivement signés entre 2008 et 2015, sont venus compléter les premières orientations et dispositions prises.

Un diagnostic partagé entre partenaires sociaux a permis de souligner des progrès notables sur lesquels les entreprises peuvent aujourd'hui s'appuyer pour poursuivre leurs actions pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes :

- une augmentation de plus de 5 points en 15 ans du taux de féminisation globale de la branche professionnelle qui se situe aujourd'hui à plus de 27,1 % ;
- un taux de féminisation des métiers techniques qui a progressé de plus de 10 points en 15 ans, (16,5 % à fin 2018) et notamment soutenu par des départs féminins largement compensés par des recrutements ;
- des écarts de rémunération principale qui se sont significativement réduits et qui ont permis aux entreprises d'engager les travaux sur les autres composantes de la rémunération ;
- des travaux en commun pour soutenir un changement durable des mentalités, la lutte contre les stéréotypes de genre et des premières communications sur le sexisme dit ordinaire au travail ;

- la création d'un environnement, d'une culture et d'une instance de partage des meilleures pratiques entre les entreprises de la branche.

Il a également mis en exergue des champs sur lesquels les dynamiques constatées méritent d'être soutenues, plus largement déployées voire renforcées :

- l'égal accès à la formation professionnelle et promotionnelle ;
- l'égalité des chances dans des parcours, en tenant compte des effets induits par des distributions inégales des femmes et des hommes dans des filières commerciales, tertiaires et techniques, et dans les collèges au sein même de ces filières ;
- la création d'environnements et de conditions de travail favorables à la conciliation des temps de vie, à la prise en compte de la parentalité et à la prévention et la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles ;
- l'émergence d'un appui méthodologique adapté à toutes les tailles et structures de la branche professionnelle des IEG ;
- la nécessité d'acquérir le réflexe d'intégrer la dimension « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » dans l'ensemble des travaux, réflexions et négociations conduits au sein de la branche professionnelle (ex : chantiers retraites, classification rémunération ou mobilité employabilité).

Forts de ces constats, les signataires souhaitent faire de la période 2019-2023, une étape décisive dans la réduction des sources d'inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, soutenue par les évolutions sociétales et la volonté accrue des pouvoirs publics en la matière.

Dans un contexte de fortes transformations des activités, des métiers et des organisations au sein des entreprises des IEG, les signataires considèrent que la féminisation des métiers techniques est un des accélérateurs des dynamiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, et bien que pleinement consciente de la nécessité d'agir sur l'ensemble des champs d'inégalité entre les femmes et les hommes dans la diversité des organisations, des territoires et des environnements métiers, la branche professionnelle fait de cet enjeu de mixité des métiers et des emplois, un axe important de son action pour les prochaines années :

- à l'horizon 2025, *a minima* 1 emploi sur 5 dans la filière technique devra être occupé par une femme (soit un rythme de féminisation de ces métiers deux fois plus rapide que celui constaté sur les 15 dernières années, et une cible à 18 % de femmes dans ces métiers au terme de l'accord, en 2023) ;
- au sein des entreprises, les taux de féminisation des CODIR doivent refléter durablement les taux de féminisation de l'encadrement.

Relever ce défi nécessite de garantir un environnement inclusif et fidélisant, des parcours attractifs et des conditions de travail adaptées.

C'est pourquoi les signataires prescrivent un socle d'engagements prioritaires qui doivent favoriser une évolution durable des mentalités, au bénéfice des femmes et des hommes de la branche :

- sensibiliser et former sur l'impact des stéréotypes de genre pour prévenir tous les biais décisionnels qu'ils restent susceptibles d'induire et soutenir les actions pour la mixité des métiers et la fluidité des parcours professionnels au sein des entreprises de la branche ;
- affirmer une « tolérance zéro » pour prévenir et lutter contre tous les propos, les agissements et plus globalement toutes les formes de violences sexistes ou sexuelles sur les lieux de travail. Mettre en œuvre l'ensemble des moyens nécessaires et ancrer ces éléments au cœur des dispositifs de prévention et d'appréciation des risques professionnels, de conditions et d'organisation du travail ;
- comprendre et éradiquer les sources d'écarts de rémunération et d'inégalités dans les parcours professionnels des femmes et des hommes ;

- valoriser les dispositifs, des organisations du travail et des pratiques managériales qui facilitent les équilibres « vie personnelle – vie professionnelle » tout au long de la vie, et qui s'appuient notamment sur des droits familiaux innovants créés par la branche ;
- faire de la branche professionnelle des IEG un centre de ressources, de partages des expérimentations – des réussites comme des échecs – en s'ouvrant aux meilleures pratiques et en offrant notamment des solutions opérationnelles adaptées aux enjeux des TPE/PME.

Les signataires font le choix d'une structure simplifiée d'accord qui conjugue :

1. Des engagements partagés pour une ambition commune.
2. Des actions concrètes contribuant à l'atteinte de cette dernière.
3. Un ou des objectif(s) clair(s) et des indicateurs associés à ces actions.
4. Des indicateurs complémentaires pour rendre compte des évolutions de l'égalité professionnelle F/H au sein de la branche professionnelle.

La branche professionnelle des IEG fonde son engagement sur des valeurs et des principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination entre les femmes et les hommes, et sur la conviction profonde que mixité et égalité réelle entre les femmes et les hommes sont sources de progrès social et de performance économique durable.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### RÉUSSIR À DÉVELOPPER LA MIXITÉ DES EMPLOIS ET DES MÉTIERS

#### 1.1. Socle d'engagements partagés pour une ambition commune

Depuis plusieurs années déjà, l'évolution de la féminisation globale des effectifs de la branche professionnelle des IEG constitue davantage une résultante de flux (entrées/sorties) plus qu'elle ne traduit à elle seule l'ambition d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des entreprises.

Or, le développement de la mixité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire évoluer les mentalités et faire progresser l'égalité professionnelle, dans l'ensemble des métiers, des organisations ou des territoires.

C'est pourquoi les entreprises de la branche professionnelle des IEG s'engagent à rechercher une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans leurs différents métiers, notamment dans ceux où les écarts de représentation sont les plus caractérisés.

Dans les métiers tertiaires et commerciaux, traditionnellement plus féminisés, ces enjeux se déclinent aussi sous l'angle d'une mixité dite « verticale » qui renvoie à des enjeux d'égalité des chances dans les parcours professionnels comparés F/H, et notamment à l'accès des femmes aux postes à responsabilités (que le présent accord reprend dans son chapitre III).

En parallèle, et les enquêtes égalité professionnelle de la branche en attestent depuis 15 ans, la féminisation des métiers techniques peut également agir comme un accélérateur des dynamiques d'égalité professionnelle au sein des entreprises.

Attirer davantage de femmes et les fidéliser dans ces filières techniques, contribue à :

- réduire les écarts de rémunérations globales entre les femmes et les hommes (compte tenu de l'impact des rémunérations complémentaires dans ces métiers) ;
- offrir aux salariées concernées des parcours professionnels attractifs ;
- prévenir, plus globalement, les plafonds de verre en permettant à plus de femmes l'accès à des postes à responsabilités sur l'ensemble des environnements métiers.

Plus encore que dans les périodes précédentes toutefois, les transformations profondes et rapides des métiers et des organisations des IEG, les difficultés accrues de sourcing comme la maîtrise des volumes de recrutements et de départs « aux bornes » des entreprises des IEG, renforcent la nécessité

de soutenir davantage la féminisation de ces familles métiers techniques <sup>(1)</sup> par des flux réguliers de mobilités internes dans une logique gagnant/gagnant de reconversion réussie.

La digitalisation, la numérisation, ou plus globalement le développement des intelligences artificielles soutiennent aujourd'hui les démarches de performance et d'excellence opérationnelle des métiers tertiaires et commerciaux, tout en offrant des perspectives de transformation et de revalorisation d'emplois, qui, bien que moins nombreux, ont cette caractéristique d'être assez fréquemment à prédominance féminine.

Mais ces transformations rapides et inéluctables renforcent aussi la nécessité d'accompagner et de soutenir des salarié(e)s en mobilités dans des processus renouvelés de reconversions.

Elles imposent également d'anticiper sur :

- des évolutions et adaptations des organisations du travail (y compris des conditions logistiques) ;
- des pratiques managériales adaptées, pour créer des environnements de travail inclusifs et bienveillants, au bénéfice des femmes et des hommes de la branche professionnelle des IEG.

Mixité des emplois ou des métiers, égalité des chances et évolution des mentalités forment un tout indissociable, et les signataires du présent accord décident d'agir ensemble pour le soutenir et le renforcer.

## 1.2. Actions à déployer/renforcer

### 1.2.1. Agir sur le taux de féminisation des recrutements externes

Les signataires actent du fait que les entreprises sont nécessairement porteuses de leur politique de « marque employeur » et que la branche professionnelle des IEG doit agir en soutien et complément de ces dernières, notamment chaque fois que l'enjeu dépasse celui du recrutement (ex : agir sur l'image du secteur, sur l'orientation scolaire des jeunes filles, etc.).

De ce point de vue, la branche professionnelle des IEG doit prendre part, en partenariat avec l'Éducation nationale et les principales associations agissant sur ce sujet notamment, aux actions et campagnes de sensibilisation pour attirer davantage de jeunes filles dans des filières techniques au sens large (action dans les collèges, lycées, écoles ou universités, centres de formation par l'alternance, visites de sites industriels, forums de l'orientation...).

Les entreprises des IEG se mobilisent notamment pour accueillir des jeunes de classe de 3<sup>e</sup> lors de stages de découverte des métiers, en amont de la première orientation scolaire. La branche les encourage à faire de ce stage un levier d'orientation en privilégiant, lorsque cela est possible, l'accueil au sein d'équipes à dominante technique.

Par ailleurs, les entreprises favorisent la mixité dans l'accueil de stagiaires et le recrutement d'alternants. Elles veillent également à une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les tuteurs et maîtres d'apprentissage.

Aujourd'hui, des centaines de salariées issues des filières techniques font le choix de consacrer du temps, souvent par l'intermédiaire de réseaux féminins ou d'associations dédiées, pour incarner cet enjeu de mixité et susciter des vocations auprès de jeunes filles dans leurs établissements scolaires, ou lors de journées portes ouvertes au sein des entreprises.

Si les entreprises reconnaissent cet investissement en considérant ces actions comme du temps de travail et du temps utile pour toutes et tous, la branche professionnelle des IEG peut compléter cette reconnaissance en relayant et soutenant leurs initiatives, en leur facilitant l'accès à sa plateforme ressources, en valorisant leurs réussites et leurs présences terrain, et *a minima* une fois sur la durée de l'accord, en leur proposant une journée de rencontre, de partage et d'échanges.

---

(1) Les métiers du domaine technique doivent s'entendre au sens large. Une définition du périmètre couvert est donnée en annexe du présent accord.

L'impact des réformes récentes sur les champs de la formation professionnelle et de l'apprentissage, offre également une opportunité pour la branche professionnelle des IEG de contribuer directement au développement et au soutien des campagnes de recrutements féminins en alternance, notamment sur des métiers techniques qui embauchent en nombre, notamment avec l'appui de l'OPCO 2i.

Agir, par exemple, sur la prise en charge des coûts de formation des apprenti(e)s permet de renvoyer des signaux forts aux établissements scolaires et aux candidates recherchées.

Mieux partager au sein et entre les entreprises des IEG, et chaque fois que cela est possible, les viviers d'alternantes formées, diplômées et validées par leurs tuteurs et managers, est également recherché pour couvrir les enjeux de renouvellement de compétences, dans la diversité des métiers et des territoires couverts par les entreprises de la branche. L'objectif, ici, est de ne pas laisser dans un vivier d'une entreprise de la branche une alternante d'un métier technique, diplômée et validée, et de proposer sa candidature aux autres entreprises des IEG.

Enfin, les dynamiques d'ores et déjà constatées pour diversifier la nature et les modalités de recrutements sont à poursuivre pour soutenir les volumes de recrutements féminins recherchés. On peut citer, pour exemples :

- des équilibres plus fins dans la répartition entre profils universitaires et profils de grandes écoles dans les recrutements de compétences cadre ;
- des expérimentations poursuivies ou étendues pour procéder à davantage de recrutements par simulations ou par la méthode des habiletés, qui ont cette vertu de contribuer à lever des freins et à combattre des phénomènes d'autocensure qui nuisent encore à des candidatures féminines sur des métiers à dominante technique ;
- des recherches, selon les opportunités en régions, de candidatures plus expérimentées et notamment de profils féminins qui auraient eu une première expérience significative dans un métier technique dans d'autres secteurs industriels et dont on sait qu'elles sont en proportion plus nombreuses qu'elles ne le sont, en termes d'orientation en formation initiale, à la sortie des écoles.

#### 1.2.2. Agir sur le taux de féminisation des mobilités internes

Les entreprises informent régulièrement les salarié(e)s des parcours professionnels possibles, notamment ceux qui permettent aux femmes et aux hommes issu(e)s des filières commerciale et tertiaire d'intégrer les métiers de la filière technique.

Elles veillent d'ailleurs dans leur communication sur les métiers et sur les parcours professionnels à lutter contre les stéréotypes et à valoriser les emplois à prédominance féminine, par exemple en veillant à la présence de représentants des deux sexes lors des forums métiers, ou encore en s'appuyant sur des témoignages de salarié(e)s ayant réussi leurs reconversions.

Pour répondre aux enjeux amplifiés de mobilités internes au sein des entreprises, l'observatoire de l'égalité professionnelle <sup>(1)</sup> entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG organisera, dès 2020 :

- un recensement des meilleures pratiques expérimentées ou éprouvées dans les entreprises de la branche professionnelle (ex : recrutements par simulations, méthode des habiletés, plates-formes digitales, évolution des modalités de sourcing interne, immersions, binômes, parrainages/marrainages ou tutorats professionnels, cursus de formation, mesures d'accompagnements professionnel et financier...) ;
- une étude des réalisations porteuses dans d'autres secteurs industriels et techniques, confrontés aux mêmes difficultés que les IEG.

---

(1) Voir chapitre V du présent accord.

En capitalisant sur ces travaux, l'observatoire de l'égalité professionnelle pourra ensuite proposer à un groupe de travail paritaire de préparer un séminaire *ad hoc*, ouvert aux représentants du personnel, du management, des filières RH et de l'accompagnement des parcours professionnels pour partager sur les réussites et les pistes à explorer pour renforcer significativement les reconversions des filières tertiaires et commerciales vers les métiers techniques.

### 1.2.3. Fidéliser les techniciennes et ingénieures dans les filières techniques

Attirer davantage de femmes dans ces filières techniques constitue certes une condition indispensable à la mixité des emplois et des métiers, mais cet enjeu se conjugue aussi avec la capacité, pour le management et la filière RH des entreprises, de savoir fidéliser ces dernières au sein de ces métiers.

On constate en effet qu'à défaut de penser les organisations du travail et les parcours professionnels en conséquence, on peut voir s'effriter le vivier de talents féminins dans ces métiers au bout de quelques années, notamment pour des questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

De ce point de vue, il est crucial de mettre en place des cursus d'intégration, de suivi et d'accompagnement de ces salariées, tant au niveau managérial qu'au plus près du terrain. Pour ce faire, management et filière RH pourront, par exemple, créer au sein des collectifs de travail, des temps dédiés (rites et rythmes) à la réconciliation des besoins des organisations et des attentes individuelles des salarié(e)s.

Dans cette démarche responsabilisante, d'adaptation ou d'ajustement des organisations (y compris des éléments notamment de nature « logistique et/ou pratique » ; ex : vestiaires, adaptation des outils...), management et salarié(e)s proposent, au sein de leurs collectifs de travail, de meilleures conditions d'intégration et de parcours professionnels qui bénéficient par ailleurs à toutes et tous.

La branche engage les entreprises à réfléchir sur les modalités les plus adaptées au suivi des parcours professionnels des salarié(e)s, avec la possibilité d'organiser pour ces femmes, peu nombreuses dans ces métiers, des comités carrières dédiés (au moins une fois par an) et ainsi se donner plus de chances de ne pas « perdre » ces talents féminins.

### 1.3. Principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Poursuivre la féminisation des métiers techniques	18 % 20 % de femmes dans les filières techniques	En 2023 À l'horizon 2025	Cela nécessite, concrètement, de doubler le rythme moyen annuel de féminisation de ces métiers, tel qu'observé depuis 15 ans.
Soutenir le taux de féminisation des embauches	Taux de recrutements féminins > 1,05 fois la proportion de femmes à la sortie des écoles.	Cible au terme de l'accord (suivi annuel)	Équilibre des recrutements entre profils écoles et universités, profils débutants ou expérimentés. Viviers prioritaires (alternance, stagiaires, intérimaires...)
Soutenir le taux de féminisation des métiers techniques par des reconversions réussies	Taux de féminisation des imports par mobilités internes > taux de féminisation des embauches.	Cible au terme de l'accord (suivi annuel)	Passerelles identifiées et valorisées. Cursus de reconversions
Méthodes et travaux pour réussir les reconversions du tertiaire vers les métiers techniques	Séminaire dédié	Septembre 2020	



LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
L'alternance, premier vivier des embauches Les profils et projets professionnels des alternantes (diplômées et validées) sur des métiers techniques qui recrutent, sont systématiquement examinés au regard des embauches en cours dans les entreprises des IEG.		Dès la rentrée scolaire 2019 (suivi annuel du nombre d'alternantes embauchées dans la filière technique)	Cible : convertir ce vivier prioritaire en 100 % d'embauches chaque fois que possible.

#### 1.4. Indicateurs de suivi

Les signataires identifient le besoin, par ailleurs, de conserver une vision dans la durée sur les indicateurs suivants :

- suivi du taux de féminisation global et du taux de féminisation dans les métiers techniques et dans les autres filières métiers ;
- suivi global et sexué des flux annuels d'embauches, par filière et au global ;
- suivi global et sexué des flux annuels départs, par filière, par motif et au global ;
- suivi global et sexué des reconversions commercial – tertiaire – technique via une enquête dédiée une fois tous les 2 ans.

## CHAPITRE II

### POSITIONNER LES ACTIONS CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LES POLITIQUES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

#### 2.1. Un socle d'engagements partagés pour une ambition commune

Depuis plus de 10 ans, les entreprises de la branche professionnelle des IEG agissent de concert pour lutter contre les stéréotypes de genre et soutenir un changement durable des mentalités.

Les travaux du conseil supérieur de l'égalité professionnelle, comme l'évolution du cadre légal à compter de 2015 notamment, ont permis aux employeurs d'appréhender et de sensibiliser leur corps social sur les questions de sexisme, dit « ordinaire », au travail.

Les évolutions sociétales et les dispositions légales aujourd'hui renforcées autour d'un grand ensemble que constituent les violences sexistes ou sexuelles, engagent les entreprises à garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements du travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Sur cet enjeu, la branche professionnelle des IEG se doit d'être exemplaire en proposant des approches méthodologiques, des outils et ressources permettant à ses entreprises d'affirmer un message de « tolérance zéro » sur toute dérive collective ou organisationnelle constatée, comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires (y compris disciplinaires).

#### 2.2. Actions à déployer/renforcer

Pour les signataires du présent accord, il apparaît clair que la lutte contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes, dans la diversité de leurs degrés d'hostilités ou la sensibilisation et la prévention du harcèlement sexuel agissent comme un continuum d'actions indispensables pour une évolution durable et globale des mentalités.

De ce point de vue la branche professionnelle des IEG a un rôle à jouer et peut notamment soutenir et outiller des démarches de prévention, de sensibilisation et de formation conduites au sein des entreprises, et notamment les plus petites.

Employeurs et représentants du personnel partagent une conviction simple : la crédibilité d'un message aussi fort que celui de la « tolérance zéro » passe nécessairement par une approche volontariste et globale du sujet par les entreprises.

Cela commence avec l'inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos, les agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles dans les plans de prévention annuels des entreprises et de leurs établissements, comme dans les documents uniques qui analysent les risques professionnels auxquels les salariés(e)s des entreprises sont exposés.

De ce point de vue, les signataires convergent sur un rôle de la branche professionnelle des IEG venant en soutien des entreprises qui s'engagent dans cette prévention primaire, en les aidant notamment à déployer des outils et ressources pour conduire des actions de sensibilisation adaptées pour leurs salarié(e)s et des dispositifs de formation ciblés notamment en direction de la filière managériale, en lien avec les acteurs des filières santé-sécurité et/ou les animations « éthique et conformité des entreprises ».

Les signataires identifient aussi la pertinence de coproduire, avec l'aide d'un groupe de travail paritaire conduit sur la première année de l'accord, des guides repères pour outiller le management, les filières « éthique et conformité et relations humaines », les équipes médico-sociales et les représentants du personnel, et leur donner notamment les moyens de :

- comprendre et de s'approprier les concepts ;
- créer les conditions de libération de la parole et l'écoute des signaux faibles ;
- prendre en charge les alertes en déployant des méthodologies d'enquêtes adaptées, impartiales et dûment tracées ;
- engager les procédures disciplinaires nécessaires le cas échéant ;
- accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation.

Afficher sa « tolérance zéro » induit aussi :

- de rendre compte, à l'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche, du nombre de dossiers instruits annuellement au sein des entreprises de la branche, en veillant à des modalités qui conjuguent transparence, catégorisation des signaux faibles et garantie de l'anonymat pour chacun des protagonistes ;
- d'informer sur leurs aboutissements <sup>(1)</sup> et de capitaliser sur leurs analyses pour enrichir les démarches de prévention et de sensibilisation des personnels.

Enfin, les signataires soulignent que les séquences de travaux paritaires régulièrement organisés par la branche professionnelle des IEG peuvent devenir aussi des lieux de rencontre et de partage des référents sexisme et harcèlement sexuel (nommés dans les entreprises de plus 250 salariés et dans la filière des CSE).

De ce point de vue, la branche professionnelle des IEG et l'observatoire de l'égalité professionnelle F/H de la branche se proposent notamment de développer et de mettre en place une plate-forme dédiée au partage des outils, des documents de référence et des bonnes pratiques pour soutenir l'action et la professionnalisation de ces référents.

Les signataires du présent accord encouragent par ailleurs toutes les entreprises, y compris celles qui ne sont pas soumises à cette obligation du fait de leur taille, à se doter d'un(e) référent(e) sexisme et harcèlement sexuel ou, à défaut, d'une organisation collective qui favorise ce partage, cette professionnalisation et cette sensibilisation au sein de leurs entités et facilite la remontée d'informations et le traitement des situations.

---

(1) Afin de garantir l'anonymat des salariés, les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas incluses.



## 2.3. Principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Produire des guides repères sur les agissements sexistes et sur le harcèlement sexuel	2 guides conçus, déployés et portés, notamment en direction des TPE PME	Année I de l'accord	Co construction via un Groupe de travail paritaire dédié.
Professionaliser managers et RH sur ces questions	Recenser et valoriser des dispositifs de formation existants. Intégration dans les parcours de professionnalisation des managers	Année I de l'accord	E-learning sexisme à développer en complément des outils de prévention et de formation existants.
Intégrer ces enjeux dans les politiques SST des entreprises	100 % des démarches de prévention annuelles intègrent ces sujets à l'horizon 2020	Recensement en 2021, via zoom dans l'enquête Ega Pro de branche.	
Faciliter la professionnalisation des référent(e)s sexisme et harcèlement désigné(e)s dans les entreprises	Organisation d'une journée d'étude pour ces référent(e)s	<i>A minima</i> une fois courant 2020.	Rechercher l'apport d'experts qualifiés et de témoignages externes.
Reporting pour l'observatoire de l'égalité professionnelle de la branche du nombre de dossiers instruits au sein des entreprises de la branche	Information et capitalisation des analyses	Suivi annuel du nombre de dossiers instruits	Instruction préalable de la nature et des modalités de reporting en comité égalité professionnelle de branche. Démarche de prévention et de sensibilisation

## 2.4. Indicateurs de suivi

Les signataires identifient le besoin de doter les entreprises d'une forme de baromètre pour mesurer l'impact de leurs actions de communication, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais aussi, et plus globalement, l'évolution des mentalités et des cultures organisationnelles autour de ces questions.

À cet effet, deux enquêtes de perception (quantitatives et qualitatives) seront conduites, sous l'égide du comité égalité professionnelle de branche, l'une en 2020 et l'autre au terme de l'accord.

Des statistiques disponibles auprès des référents sexisme et harcèlement sexuel en entreprise, seront également partagées au sein de la plate-forme ressources et de l'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG, tous deux mis en place par cet accord.

## CHAPITRE III

### SOUTENIR ET ACCOMPAGNER DES ENTREPRISES QUI GARANTISSENT UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT AU BÉNÉFICE DES FEMMES, COMME DES HOMMES

#### 3.1. Socle d'engagements partagés pour une ambition commune

Les entreprises de la branche des IEG s'engagent à respecter le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences et de performance), les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression par les entreprises.

Suite aux évolutions apportées par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mesurer non seulement les écarts de salaires, mais aussi de déroulement de carrière en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes.

Les entreprises neutralisent les périodes de maternité, d'adoption, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour déterminer les augmentations individuelles, les rémunérations variables ou complémentaires (si celles-ci existent dans la politique de rémunération de l'entreprise) et le déroulement de carrière.

Elles veillent à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentation salariale ou de déroulement de carrière. Le choix du travail à temps partiel ou de la prise d'un congé parental d'éducation (à temps plein comme à temps partiel) ne doit en aucun cas être considéré comme un signe de moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise.

Les entreprises des IEG sont donc les premières garantes de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de promotions et plus globalement d'évolutions et de parcours professionnels. Elles doivent garantir cette égalité de traitement quels que soient les métiers occupés : filières commerciale, technique ou tertiaire. Toutefois, la branche met à disposition des entreprises des éléments de méthode pour l'évaluation et la suppression des écarts de salaires.

Face à des problématiques complexes, comme celle de la compréhension et le traitement préventif ou correctif des sources d'inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunérations ou de parcours par exemple, les entreprises peuvent ainsi bénéficier utilement d'un partage voire d'une coconstruction de solutions nouvelles pour permettre d'accélérer la réduction des écarts constatés et manifestement injustifiés entre les femmes et les hommes.

Ils identifient, en ce sens, plusieurs champs d'actions et d'inspirations possibles en s'attachant notamment à capitaliser sur les réussites obtenues par des entreprises (de la branche professionnelle des IEG ou non) et à proposer des apports méthodologiques sur des points clés pour renforcer des dispositifs préalablement existants.

### 3.2. Actions à déployer/renforcer

La mise en place d'un index de l'égalité F/H (dans le cadre de la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ») pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés d'ici à 2020, constitue, en tant qu'outil, un levier et un soutien pour accélérer le rythme de réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes en France.

Cet index concentre toutefois son action sur les questions de rémunérations principales et de primes de performances individuelles, en occultant notamment d'autres strates de rémunérations complémentaires susceptibles de constituer, dans les IEG, des sources d'écarts parfois significatifs entre les femmes et les hommes.

Forts de ces constats, les signataires proposent d'accompagner les entreprises de la branche professionnelle des IEG en leur permettant de bénéficier d'analyses économétriques approfondies et reconnues pour mieux comprendre et évaluer les sources d'écarts de rémunérations globales entre les femmes et les hommes.

Un partenariat de recherches, pour la durée de l'accord, sera mis en place avec l'institut des politiques publiques (IPP) <sup>(1)</sup> et l'institut national des études démographiques (INED) <sup>(2)</sup> pour proposer annuellement des analyses neutres et indépendantes des écarts salariaux femmes/hommes.

En outre, et au-delà d'un simple partage des résultats annuels des entreprises sur cet index, il apparaît pertinent à tous les signataires de favoriser le partage des actions correctives et de progrès mises en place par ces dernières pour répondre à leurs enjeux d'égalité professionnelle femmes/hommes.

---

(1) L'institut des politiques publiques (IPP) est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique conclu par PSE-école d'économie de Paris et le centre de recherche en économie et statistique (CREST).

(2) L'INED fait partie des 8 établissements publics scientifiques et techniques (EPST), à l'image du CNRS, de l'Inserm ou encore de l'INRA et l'IRD. Il a pour missions d'étudier les populations sous tous leurs aspects.

Dans ce cadre, les signataires soulignent l'importance, pour toutes les entreprises quelles que soient leur taille et la maturité de leurs dispositifs et process, de pouvoir bénéficier d'apports méthodologiques de la branche pour :

- piloter, simplement et efficacement, les décisions salariales et de promotions annuelles sous l'angle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- identifier, analyser et corriger les situations individuelles en écarts de rémunérations manifestement injustifiés au titre d'une discrimination liée au sexe.

Par ailleurs, et pour soutenir les dynamiques de prévention et de lutte contre les effets de possibles « plafonds de verre » ou « parois de verre » <sup>(1)</sup> dans les entreprises, la branche professionnelle des IEG se propose de transformer l'expérimentation d'une étude conduite en 2018 par « l'observatoire de la féminisation des entreprises » de la SKEMA Business School <sup>(2)</sup>, en un partenariat plus durable d'expertise, d'appui et de recherches.

L'objectif est notamment de simplifier la compréhension et le portage d'actions au sein des entreprises pour prévenir et lutter contre ces phénomènes de plafonds de verre et de parois de verre, et d'organiser le partage des meilleures pratiques pour l'accès des femmes aux plus hautes responsabilités.

Quels que soient les environnements métiers (tertiaires, commerciaux ou techniques), et pour exemple, le recours à intervalles réguliers à des comités carrières dédiés à l'examen de l'effectif féminin, pourra faire partie des bonnes pratiques à expérimenter/poursuivre au sein des entreprises de la branche des IEG.

Les entreprises de la branche veillent en effet à ce qu'à tous les niveaux de responsabilité, les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux emplois correspondant à leurs compétences.

Pour ce faire, elles veillent notamment à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de conditions d'accès identiques à la formation professionnelle et promotionnelle et soutiennent des dispositifs qui y concourent (ex : formation à distance, modules d'e-learning, périodes en présentiel plus courtes, rapprochement des lieux de formation du lieu de travail, dispositif de soutien simple à activer pour l'aide à la garde d'enfants).

Elles recherchent une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité, notamment dans les lignes managériales, les comités de direction ou les comités exécutifs. Elles mettent en œuvre les obligations législatives relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration.

### 3.3. Principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Agir sur les décisions managériales en temps réel	Respect des équilibres F/H dans les attributions de GF et de NR à +/- 1 %	Tous les ans	+/- 2,5 % en cible, pour les entreprises < 1 000 salariés

(1) Le « plafond de verre » désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes (en l'occurrence les femmes) en raison de considérations tacites ou implicites les écartant de l'accès aux emplois concernés. Le terme « paroi de verre » désigne de fait que, dans les structures où les femmes parviennent à des postes à responsabilité, elles sont le plus souvent présentes dans les filières considérées comme non stratégiques.

(2) Les objectifs de l'observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises sont : réaliser l'état des lieux de la féminisation des effectifs et de l'encadrement des grandes entreprises françaises ; donner des facteurs explicatifs de la féminisation des grandes entreprises ; analyser la relation entre féminisation et performances des entreprises et apporter des éléments d'analyse pour l'investissement socialement responsable. En 2018, dans le cadre de la « journée d'étude – égalité professionnelle » organisée par la branche des IEG sous l'égide du comité égalité professionnelle, une expérimentation intégrant les données de certaines entreprises de la branche professionnelle des IEG a été menée dans le cadre des travaux de « l'observatoire de la féminisation des entreprises ».

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Favoriser le partage des méthodologies pour prévenir et lutter contre tout impact non neutre de la parentalité	100 % des entreprises de la branche des IEG mettent en place un plan d'action qui intègre ce dispositif de contrôle sur l'ensemble des rémunérations	2021	Mise en place d'un groupe de travail employeurs dédié, avec retour vers l'observatoire de la branche
Poursuivre et approfondir les travaux entrepris pour identifier, analyser et traiter les situations individuelles en écarts manifestement injustifiés	Mise en place d'un groupe de travail paritaire	Année 1 de l'accord	Disposer d'une grille de questionnement et d'analyse commune
Mesurer l'évolution des plafonds de verre au sein de la branche professionnelle des IEG	Intégrer les travaux « Skema » dans le suivi « Ega Pro » de la branche  Le taux de féminisation des CODIR reflète – <i>« minima »</i> – le taux de féminisation de l'encadrement	Tous les ans	Cible : notamment les postes d'encadrement, de CODIR et de COMEX

### 3.4. Indicateurs de suivi

Les signataires soulignent leur attachement à conserver une vision sur d'autres indicateurs clés pour appréhender l'égalité de traitement et de chances dans les parcours professionnels comparés entre femmes et hommes, et notamment :

- le rapport annuel sur les sources d'écarts de rémunération femme/homme au sein de la branche des IEG (avec un détail sur les rémunérations principales, variables et complémentaires) ;
- la vision des positions dans la grille (en fonction de la qualification et de l'ancienneté IEG) et des taux de promotions comparés F/H (en global et par collèges) ;
- l'ancienneté moyenne dans le NR et dans le GF (F/H, en global et par collèges) ;
- le nombre annuel de corrections salariales individuelles mises en œuvre au sein de la branche professionnelle des IEG, au titre de l'égalité professionnelle F/H ;
- l'égal accès à la formation professionnelle et promotionnelle.

## CHAPITRE IV

### AGIR SUR LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE, TOUT AU LONG DES CARRIÈRES DES FEMMES ET DES HOMMES DE LA BRANCHE

#### 4.1. Socle d'engagements partagés pour une ambition commune

Femmes et hommes ont en commun de vouloir réussir leurs vies personnelle et professionnelle, sans être contraint de choisir entre les deux.

C'est pourquoi les signataires rappellent l'importance de respecter les équilibres de vie des salarié(e)s, femmes et hommes, et encouragent les entreprises à prendre en compte les événements importants de la vie personnelle qui surviennent au cours de la vie professionnelle.

Pour ce faire, ils soulignent la nécessité de prendre en compte les spécificités et la diversité des métiers, des organisations et des territoires au sein de toutes les entreprises.

Dans cette recherche, les entreprises s'attachent aussi à développer de nouvelles façons de travailler et des pratiques managériales responsabilisantes et inclusives.

Sans mettre en cause la performance des équipes de travail, management et filière RH notamment, devront faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, par exemple :

- en veillant à fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie ;
- en limitant les temps et l'occurrence des déplacements ;
- en luttant contre la culture du présentéisme (amplitudes horaires, prise de congés, droit à la déconnexion...) ;
- en développant des pratiques et outils permettant de travailler facilement et régulièrement à distance (télétravail, tiers lieux...).

Les signataires du présent accord partagent la conviction qu'un meilleur équilibre des temps de vie est source d'une plus grande qualité de vie au travail pour les salarié(e)s et soutient la performance sociale et économique des entreprises.

#### 4.2. Actions à déployer/renforcer

La branche professionnelle des IEG s'engage à valoriser les dispositifs, les organisations du travail et les pratiques managériales qui facilitent les équilibres « vie personnelle – vie professionnelle » tout au long des parcours professionnels des salariés.

À ce titre, le télétravail, et dès lors qu'il répond bien à des logiques d'éligibilités fondées sur l'organisation du travail elle-même, agit nécessairement comme un facilitateur des équilibres de temps de vie (impacts des trajets, souplesses journalières) dont les obligations familiales, ce qui compte tenu de l'actuelle répartition des tâches domestiques entre femmes et hommes ne s'avère pas neutre sur le plan de l'égalité professionnelle F/H.

De même, malgré la porosité des temps et des espaces de travail, les signataires rappellent que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les entreprises doivent ouvrir des négociations sur le droit à la déconnexion, et qu'à défaut, les employeurs sont tenus d'élaborer une charte définissant les modalités d'exercice de ce droit conformément à l'article L. 2242-17 du code du travail.

De manière générale, les parties signataires demandent aux entreprises de prendre en considération l'exercice des responsabilités familiales et des activités personnelles de leurs salariés, en adaptant dans la mesure du possible par exemple, les horaires de réunions et planifiant suffisamment à l'avance les déplacements et/ou les changements de planning.

Pour faciliter l'égal accès entre les femmes et les hommes à la formation professionnelle et promotionnelle, les entreprises de la branche veillent à proposer des dispositifs de formation adaptés (logistiques, lieu, horaires) et peuvent, sous conditions d'éligibilité et de traçabilité, prendre en charge des frais de garde supplémentaires induits par ces départs en professionnalisation (formation, immersion, reconversion). Un regard particulier sera notamment porté sur les situations familiales particulières (exemples : désynchronisation des horaires de travail au sein d'un couple, conjoint(e) en déplacement, famille monoparentale...).

L'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes des entreprises de la branche professionnelle des IEG consacrera une séquence à ces dispositifs pour prendre connaissance des dispositifs les plus efficaces de ce point de vue, au sein et hors de la branche.

Conscients que l'un des plus grands freins à l'égalité de genre repose sur le déséquilibre dans la répartition F/H des tâches familiales, des dispositifs ont été mis en place au niveau de la branche permettant un meilleur partage des responsabilités parentales en attribuant de manière égale, aux hommes et aux femmes :

- des jours de congés parents ;
- des formules améliorées de temps de travail (aidants familiaux) ;
- des possibilités d'absences rémunérées pour faire face à des imprévus (enfants malades).

Par ailleurs, au sein de la branche professionnelle des IEG, le congé paternité et d'accueil de l'enfant est rémunéré intégralement par les entreprises et sa durée peut être allongée si le salarié le souhaite, et sans validation managériale, en transformant une partie de sa prime de naissance.

Les entreprises de la branche proposent par ailleurs des dispositifs pour accompagner et soutenir les salarié(e)s de retour de congés de maternité et d'adoption, ou de congés parentaux à temps plein (6 mois après leur retour) dans leurs parcours professionnels (formation, équilibre de vies, organisation et temps de travail, évolution salariale, orientation professionnelle...).

Elles soulignent, par ailleurs, qu'un entretien professionnel est systématiquement proposé à la salariée – au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence longue, en particulier en cas de congé maternité ou d'adoption, de congé parental d'éducation, de congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel.

Les entreprises de la branche prennent les dispositions nécessaires pour que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de carrière des femmes et des hommes. Elles veillent, par exemple et dans ce cadre, à ce que la prise d'un congé parental d'éducation à temps plein – ne se traduise pas par une source d'écart injustifié au-delà de la suspension du contrat de travail qu'elle induit de fait.

Il existe également, au choix des salariés (congés parents ou CESU), un dispositif CESU de branche, permettant de financer des prestations diverses (exemple : garde d'enfants, activités domestiques, etc.), qui offre également aux salariés la possibilité de libérer du temps pour des activités personnelles concourant ainsi à leur bien-être.

Les signataires proposent de lancer, mi 2020, une enquête qualitative afin d'évaluer les perceptions des salariés ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Cette enquête sera renouvelée au cours du second trimestre 2022 afin d'évaluer les évolutions des perceptions salariés et des mentalités, et ainsi apprécier concrètement les effets des actions menées par la branche et les entreprises au cours de la période.

Enfin, l'observatoire réalisera et partagera avant la fin de l'accord, une charte de bonnes pratiques sur le droit à la déconnexion.

#### 4.3. Objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Implication des hommes dans l'exercice de la parentalité	100 % des droits congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris dans leur intégralité	Au terme de l'accord	SIRH + enquête qualitative
Droit à la déconnexion	Charte de bonnes pratiques	Année 3 de l'accord	Boîte à outils disponible sur l'espace ressources de la branche
Dispositifs de prise en charge des frais de garde supplémentaires induits par les départs en professionnalisation	Recensement des dispositifs au sein et hors de la branche	Au cours de l'accord	Séquence en observatoire de l'égalité professionnelle



#### 4.4. Indicateurs de suivi

Les signataires soulignent l'intérêt à conserver par ailleurs une vision de quelques indicateurs éclairants sur le diagnostic égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG :

- suivi sexué des indicateurs présents dans l'accord du 15 décembre 2017 relatif aux droits familiaux rénovés (conformément à la temporalité décidée par le comité de suivi de l'accord mentionné) ;
- nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant, ayant fait l'objet d'un allongement au choix du salarié ;
- suivi sexué des salarié(e)s à temps plein/temps partiel ;
- suivi sexué des personnes en télétravail.

### CHAPITRE V

#### POSITIONNER LA BRANCHE PROFESSIONNELLE EN « RESSOURCE » DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H POUR TOUTES LES ENTREPRISES

##### 5.1. Socle d'engagements partagés pour une ambition commune

Les signataires décident de renforcer le rôle de la branche professionnelle des IEG en la dotant d'une plate-forme de ressources partagées utiles aux employeurs, aux organisations syndicales et aux salariés de la branche.

Elle souhaite également offrir des solutions opérationnelles, des guides méthodologiques, voire des outils clés en main notamment adaptés aux enjeux des TPE/PME.

La branche entend maintenir et renforcer, de cette manière, la capacité d'action des différentes organisations et parties prenantes, en capitalisant sur :

- les échanges de bonnes pratiques,
- les expérimentations conduites et leurs retours d'expériences associés,
- l'ouverture plus régulière à d'autres branches professionnelles.

##### 5.2. Actions à déployer/renforcer

###### 5.2.1. Création d'outils à destination des entreprises de la branche

Les partenaires sociaux décident de rassembler, au sein d'une plate-forme ressources, l'ensemble des outils, guides, notes pédagogiques et méthodologiques.

Ce contenu sera accessible à tous les salariés et entreprises de la branche professionnelle des IEG et comportera notamment des numéros utiles, les recommandations des partenaires sociaux, et le suivi de tous les travaux de branche en matière d'égalité professionnelle.

Il contribuera ainsi à une meilleure communication et transparence des actions mises en œuvre afin de faciliter leur déclinaison et leur compréhension par l'ensemble des parties prenantes.

###### 5.2.2. Observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est décidé de renommer le comité pour l'égalité professionnelle instauré par le précédent accord en « observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG ».

Ce dernier reste en charge de piloter et de suivre la réalisation de l'accord, mais s'attachera, plus encore que par le passé, à s'ouvrir à des témoignages et partages d'expériences d'autres entreprises et branches professionnelles inspirantes.

« L'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG », a pour rôle d'impulser et de favoriser :

- l'émergence des meilleures pratiques, par un partage d'expériences (réussites ou non) ;
- le partage d'outils, de ressources et de guides à destination de toutes les entreprises de la branche professionnelle des IEG ;
- la mise à disposition d'informations utiles à destination des salariés ;
- la veille et des actions de « benchmark » autour des thématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la contribution aux journées thématiques d'échanges et de partages, ouvertes sur l'externe, autour des différentes thématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- une communication percutante et claire sur les travaux de branche.

L'observatoire rend compte à la commission paritaire de branche (dans les conditions prévues dans l'accord dialogue social de branche des IEG) de son programme de travail annuel et des évolutions au sein de la branche professionnelle en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, l'observatoire national de la négociation collective réalise un suivi annuel du nombre d'accords d'entreprises signés dans la branche professionnelle des IEG. Cet observatoire communique à l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG, les informations relatives aux accords d'entreprise signés dans le domaine de l'égalité professionnelle F/H.

Composition :

L'observatoire est composé :

- de deux représentant(e)s par fédération syndicale représentative (pouvant être accompagné(e)s d'un(e) expert(e) selon la ou les thématiques abordées).
- d'un nombre égal de représentant(e)s des groupements d'employeurs représentatifs au niveau de la branche professionnelle des IEG.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de l'observatoire est recherchée parmi les deux collèges composant ce dernier.

Fonctionnement :

L'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG se réunit *a minima* deux fois dans l'année sur convocation du/de la président(e) et envoi d'une invitation aux membres accompagnée d'un ordre du jour.

Il est présidé par un(e) membre représentant(e) parmi les groupements d'employeurs.

À l'occasion de sa première réunion, l'observatoire établit son règlement intérieur (notamment pour la constitution si nécessaire de groupes de travail dédiés à certaines thématiques). Celui-ci est adopté à la majorité des voix.

La voix du/de la président(e) n'est pas prépondérante.

### 5.2.3. Comité de branche dédié à l'égalité professionnelle F/H

Au sein de l'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG est mis en place un comité en charge de travailler sur le diagnostic de l'égalité professionnelle au sein de la branche des IEG au travers de :

- l'élaboration et l'évolution partagée de l'enquête de branche (définition des indicateurs, choix de la périodicité de ces derniers, présentation...) <sup>(1)</sup> ;
- la validation du lancement d'enquêtes qualitatives spécifiques en ayant préalablement coconstruit leurs cahiers des charges et retenu – le cas échéant – les prestataires internes ou externes adaptés ;

---

(1) Les indicateurs proposés en annexe de cet accord représentent la « trame » de base du suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle des IEG.

- la définition et la mise en œuvre d'études ciblées sur certaines populations (exemple : parcours professionnels comparés F/H dans certains métiers tertiaires ou commerciaux...) ;
- l'organisation et préparation des journées thématiques d'échanges et de partages, ouvertes sur l'externe, autour des différentes thématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la coconstruction d'outils, de ressources et de guides à destination de toutes les entreprises de la branche professionnelle des IEG ;
- des arbitrages et priorisations budgétaires annuelles nécessaires la mise en œuvre du programme de travaux et d'études de l'accord.

Au vu du programme de travail, un budget dédié est alloué à la mise en œuvre de cet accord pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG pour mener à bien son programme de travail. Ce budget est suivi par le secrétariat des groupements d'employeurs des IEG.

Composition et fonctionnement :

Ce comité est composé de 2 représentant(e)s des fédérations signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentant(e)s des groupements d'employeurs retenu(e)s parmi les membres de l'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG.

Une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du comité est recherchée parmi les deux collèges composant ce dernier. Il est présidé par un(e) membre représentant(e) parmi les groupements d'employeurs. La voix du/de la président(e) n'est pas prépondérante.

Il se réunit *a minima* deux fois par an, en alternance de l'observatoire de l'égalité professionnelle.

### 5.3. Principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

LIBELLÉ	CIBLE	FRÉQUENCE/ÉCHÉANCES	COMMENTAIRES
Des journées thématiques dédiées	Organisation et animation paritaire	Une tous les 2 ans <i>a minima</i>	Dans l'esprit de celle conduite en 2018
Un outil pour échanger et capitaliser	Mise en place d'une plateforme web	Finalisée, au plus tard, au 1 <sup>er</sup> semestre 2020	Outils du marché à privilégier

### 5.4. Les indicateurs de suivi

Les signataires veilleront notamment à l'émergence de solutions adaptées et d'outils opérationnels (guides, notes méthodologiques, etc.) à destination des TPE/PME.

## CHAPITRE VI

### DISPOSITIONS FINALES

#### 6.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières, y compris aux entreprises de moins de 50 salariés, également concernées par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG.

## 6.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

## 6.3. Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministères chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

## 6.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 6 mois à compter de la date de notification de la dénonciation aux signataires du présent accord.

## 6.5. Calendrier de renégociation

Au moins 6 mois avant l'arrivée du terme de 4 ans, les signataires s'engagent à ouvrir des négociations pour un nouvel accord.

À défaut, l'accord cessera de produire de plein droit ses effets à l'échéance de ce terme.

## 6.6. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des Industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 12 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXES

### TABLEAU DE BORD DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA BRANCHE DES IEG (PUBLICATION ANNUELLE)

---

Mixité des emplois et des métiers :

1° Suivi du nombre de femmes et d'hommes par filière métiers, par collège, par statut et en global.

2° Nombre de femmes et d'hommes dans les flux d'entrées et de sorties des IEG, par filière métiers par collège, par statut, en global et par motif.

3° Nombre de femmes et d'hommes par collège, par statut, en global et par âge.

Violences sexistes et sexuelles :

4° Nombre de personnes ayant suivi une formation.

5° Nombre de plans de prévention annuels intégrant le risque violence sexiste et sexuelle.

6° Nombre et typologie des dossiers de harcèlement traités <sup>(1)</sup>.

Égalité salariale femmes/hommes :

7° Rapport annuel de l'INED sur l'ensemble des strates de rémunérations (rémunération principale, primes variables, et rémunérations complémentaires par grandes familles).

8° Respect des équilibres proportionnels « femmes/hommes » dans les attributions de GF et de NR.

9° Nombre de corrections salariales mises en œuvre au titre de l'égalité salariale au sein de la branche des IEG (NR/GF).

10° Panorama branche des Index de l'égalité F/H (pour les entreprises soumises à cette obligation).

Parcours professionnels femmes/hommes :

11° Distribution des femmes et des hommes (statutaires) dans les NR et par échelon, en distinguant les cadres supérieurs (CS) et les cadres dirigeants (dirigeants).

12° Nombre de promotions (GF) femmes/hommes par collège en distinguant les temps pleins des temps partiels et au global (en distinguant CS et dirigeants).

13° Nombre de changements de collèges F/H (exécution vers maîtrise/maîtrise vers cadre).

14° Distribution des femmes et des hommes dans les collèges et les GF.

15° Ancienneté moyenne dans le GF actuel et dans le GF précédent par collège et en distinguant les temps pleins des temps partiels et au global (en distinguant CS et dirigeants).

16° Ancienneté moyenne dans le NR actuel et dans le NR précédent par collège et en distinguant les temps pleins des temps partiels et au global (en distinguant CS et dirigeants).

17° Respect des équilibres proportionnels « femmes/hommes » dans le suivi des bénéficiaires de formations professionnelles et promotionnelles (dont zoom CPF, VAE...).

Conciliation des temps : vie personnelle/vie professionnelle :

18° Indicateurs sexués issus du comité du suivi de l'accord « Droits familiaux ».

---

(1) Le suivi qualitatif de ces traitements sera réalisé et partagé au sein du séminaire des référents sexisme et harcèlement proposé dans le chapitre dédié de cet accord.

- 19° Nombre de femmes et d'hommes par typologie de temps de travail et par collège.
- 20° Indicateurs sexués retenus par le comité de suivi de l'accord « Droits familiaux ».
- 21° Nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant (y compris le nombre de jours pris en moyenne).

SUIVI SPÉCIFIQUE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
AU SEIN DE LA BRANCHE DES IEG (HORS ENQUÊTE ANNUELLE).

Mixité des emplois et des métiers

Tous les 2 ans :

a) Suivi global et sexué des mobilités internes des domaines commercial et tertiaire vers le domaine technique.

Une fois sur la durée de l'accord :

b) Étude sur les parcours professionnels comparés F/H au sein de familles professionnelles tertiaires (cahier des charges à définir préalablement par le comité égalité professionnelle F/H de branche) ;

c) Enquête qualitative auprès d'un échantillon représentatif de femmes, ayant débuté leur parcours professionnel dans un métier technique des IEG (diplôme technique à l'origine) et qui auraient basculé dans un métier tertiaire au bout de quelques années.

Violences sexistes et sexuelles

Tous les 2 ans :

d) Enquête de perception sur la prévention et la lutte contre les agissements sexistes au sein des entreprises de la branche.

Parcours professionnels femmes/hommes

Tous les 2 ans :

e) Intégration des données des entreprises des IEG dans le rapport annuel de l'observatoire de la féminisation des entreprises (SKEMA Business School).

Conciliation des temps : vie personnelle/vie professionnelle

Une fois sur la durée de l'accord :

f) Enquête de perception sur la prise de congés paternité et d'accueil de l'enfant pris au sein des IEG ;

g) Enquête de perception auprès d'un échantillon représentatif de salarié(e)s sur leur vécu au retour d'un congé maternité ou adoption, ou congé parental ;

h) Enquête de perception auprès d'un échantillon représentatif de salarié(e)s sur leur vécu au retour d'un « congé aidant » (CPP, CSF, CPA).

Tous les 2 ans :

e) Nombre de femmes et d'hommes en télétravail.

SUPPORT D'ENQUÊTE POUR LES ENTREPRISES  
DONT L'EFFECTIF EST COMPRIS ENTRE 50 ET 299 SALARIÉS



## Calendrier des principales actions sur la durée de l'accord

Numéro de l'action	2019	2020	2021	2022	2023
1	Enquête de branche 2018	Enquête de branche 2019	Enquête de branche 2020	Enquête de branche 2021	Enquête de branche 2022
2		Recensement meilleures pratiques de "reconversion" (*)	INED	INED	INED
3		Etudes sur les réalisations porteuses des autres secteurs techniques et industriels (*)		SKEMA	
4	Guides sur le sexisme et le harcèlement sexuel		Séminaire Ega pro (*)	Journée "référénts"	Séminaire Ega pro
5	INED	Journée "référénts"	Chantier "bonnes pratiques déconnexion"		
6	SKEMA	INED		Enquête congé paternité	
7	Professionnalisation managers et filière RH				
8		Adptation politique SST			
9	Partage méthodologie "contrainte" parentalité				
10	Grille analyse des écarts de rémunération		Etude sur les parcours professionnels comparés F/H au sein de familles professionnelles tertiaires		
11	Mise en place Observatoire et du Comité	Enquête congé paternité			
12		Enquête de perception sur l'impact de la lutte contre les violences sexistes			Enquête de perception sur l'impact de la lutte contre les violences sexistes

(\*) : travaux partagés en séminaire éga pro

## Familles professionnelles

Libellé Familles Professionnelles	
01 - Recherche & Développement	Technique
02 - Exploration et Production	
03 - Installation / Construction / Immobilier	Tertiaire
04 - Opérations / production de sites	
05 - Réseaux	Commercial
07 - Maintenance	
08 - Qualité / Santé / Sécurité / Environnement	
09 - Ingénierie / Projets	
10 - Marketing et Développement des ventes	
11 - Trading	
12 - Ventes / Services à la clientèle	
13 - Management Général	
14 - Support Administratif / Logistique / Secrétariat	
15 - Finances et Assurances	
16 - Informatique et Télécom	
17 - Achats et Approvisionnement	
18 - Ressources Humaines	
19 - Juridique	
20 - Audit / Risques / Consulting	
21 - Technique clientèle	
22 - Communication	
23 - Stratégie et Régulation	

## ANNEXE

### ENQUÊTE DE BRANCHE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA BRANCHE DES IEG ENTREPRISES DE 50 À 299 SALARIÉ(E)S

DÉFINITIONS GÉNÉRALES	
Collège (pour les salariés statutaires)	
– exécution : salarié dont le classement en GF est compris entre 2 et 6 ;	
– maîtrise : salarié dont le classement en GF est compris entre 7 et 11 ;	
– cadre : salarié dont le classement en GF est compris entre 12 et 19 et chercheurs sans GF ;	
– cadre supérieur et dirigeant : salariés au-delà du GF 19.	
Filière métier	
– utilisation de la table de correspondance propre à chaque entreprise ;	
– rubrique « non renseigné » : uniquement les salariés pour lesquels aucun renseignement sur la filière métier n'a été implémenté dans le SI.	
Salarié statutaire	
– salarié au statut des IEG (y compris période de stage statutaire).	
CDI non statutaire	
– salarié en contrat à durée indéterminée hors statut des IEG (ex : médecin du travail).	
CDD	
– contrats à durée déterminée, y compris les contrats d'alternance (apprentissage, professionnalisation) et les contrats aidés.	
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	
– congé de 11 jours consécutifs ouvert au conjoint de la mère à l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant (18 jours en cas de naissances multiples).	
Congé parental d'éducation	
– congé sans solde prévu par l'article L. 1225-47 du code du travail jusqu'à 3 ans de l'enfant.	
Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans	
– congé sans solde prévu par l'article 20 du statut national du personnel pour l'éducation d'un enfant jusqu'à 8 ans.	

# Les effectifs de référence par sexe et par collège

	EXÉCUTION			MAÎTRISE			CADRE			TOTAL		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Statutaires										0	0	0
Non statutaires CDI										0	0	0
Non statutaires CDD										0	0	0
Total	-	-	0	-	-	0	-	-	0	0	0	0

**Classement en GF (salariés statutaires)**  
**Données au 31 décembre 2018**

	EXÉCUTION		MAÎTRISE		CADRE		CADRE SUPÉRIEUR et dirigeant	
GF	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
Sans GF CS et dirigeant								
Total	0	0	0	0	0	0	0	0

### Mixité par filière

		STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRE		CDD	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Exécution	Technique						
	Commercial						
	Tertiaire						
	Non renseigné						
Maîtrise	Technique						
	Commercial						
	Tertiaire						
	Non renseigné						
Cadre	Technique						
	Commercial						
	Tertiaire						
	Non renseigné						
Cadre supérieur et dirigeant	Technique						
	Commercial						
	Tertiaire						
	Non renseigné						
Total	Technique	0	0	0	0	0	0
	Commercial	0	0	0	0	0	0
	Tertiaire	0	0	0	0	0	0
	Non renseigné	0	0	0	0	0	0



## Entrées et départs

		STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRE		CDD	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Nombre de recrutements externes	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						

*Recrutements : nombre de femmes et d'hommes embauchés dans une entreprise IEG et ne provenant pas d'une autre entreprise IEG.*

Ex 1 : une arrivée à ERDF (entreprise IEG) en provenance de Électricité de Strasbourg (autre entreprise IEG) n'est pas comptabilisée comme un recrutement pour cette enquête.

Ex : 2 : une arrivée de Cofely (entreprise non IEG) vers ENGIE SA (entreprise IEG) est comptabilisée comme un recrutement pour cette enquête.

		STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRE		CDD	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Départs en retraite hors motif disciplinaire	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
Décès	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						

		STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRE		CDD	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Démission	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
Rupture conventionnelle et licenciement	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
Mise en invalidité catégories 2 et 3	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						

*Les mutations d'une entreprise IEG vers une autre entreprise IEG ainsi que les mobilités intra-groupes ne sont pas comptabilisées dans les départs pour cette enquête.*

**Temps de travail (salaries statutaires)**  
**Données au 31 décembre 2018 - Répartition hebdomadaire**

		HOMME	FEMME
Exécution	Temps plein Temps partiel > 50 % Temps partiel < ou = 50 %		
Maîtrise	Temps plein Temps partiel > 50 % Temps partiel < ou = 50 %		
Cadre	Temps plein Temps partiel > 50 % Temps partiel < ou = 50 %		
Cadre supérieur et dirigeant	Temps plein Temps partiel > 50 % Temps partiel < ou = 50 %		
Total	Temps plein	0	0

**Âge par collège et par tranche d'âge**

		STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRE		CDD	
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Moins de 30 ans	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
De 30 à 39 ans	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
De 40 à 49 ans	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
50 ans et plus	Exécution						
	Maîtrise						
	Cadre						
	Cadre supérieur et dirigeant						
Total	Exécution	0	0	0	0	0	0
	Maîtrise	0	0	0	0	0	0
	Cadre	0	0	0	0	0	0
	Cadre supérieur et dirigeant	0	0	0	0	0	0

### Promotions et avancements (salaries statutaires)

Nombre de promotions en GF  
du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018

	HOMME	FEMME
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Cadre supérieur et dirigeant		

Remarque : la promotion est accordée au collège de départ.

Nombre de NR attribués au titre  
des avancements individuels (hors GF) au 1<sup>er</sup> janvier 2018

	HOMME	FEMME
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Cadre supérieur et dirigeant		
Total	0	0

Remarque : la promotion est accordée au collège de départ.

Nombre de passages du collège exécution vers le collège maîtrise  
entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2018

	HOMME	FEMME

Nombre de passages du collège maîtrise vers le collège cadre  
entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2018

	HOMME	FEMME

### Féminisation instances gouvernance/comité exécutif – direction/encadrement

NOMBRE DE MEMBRES du conseil d'administration/ conseil de surveillance	NOMBRE DE FEMMES dans le conseil d'administration/conseil de surveillance	NOMBRE D'HOMMES dans le conseil d'administra- tion/conseil de surveillance	NOMBRE DE MEMBRES du comité exécutif/comité de direction	NOMBRE DE femmes dans le comité exécutif/comité de direction	NOMBRE D'HOMMES dans le comité exécutif/comité de direction	NOMBRE DE managers dans l'entreprise	NOMBRE DE femmes managers dans l'entreprise	NOMBRE d'hommes managers dans l'entreprise



### Congés (salariés statutaires)

Nombre de nouveaux parents ayant pris  
le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

	NOMBRE D'HOMMES ayant déclaré une naissance en 2018	NOMBRE D'HOMMES ayant pris le congé de paternité en 2018	NOMBRE DE JOURS ouvrés induits (*)
Exécution			
Maîtrise			
Cadre			
Cadre supérieur et dirigeant			
Total	0	0	0

(\*) Mode de calcul : nombre d'heures comptabilisées sur le code absence correspondant au congé divisé par 7. Attention à ne pas diviser par 7 pour les cadres au forfait jours ;

### Nombre de congés pour éducation

	HOMME	FEMME
Congé parental d'éducation		
Congé pour élever un enfant de moins de 8 ans		

Mode de comptabilisation : nombre de congés ayant débuté en 2018

### Nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail en 2018

	HOMME	FEMME
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Total	0	0

### Nombre d'heures d'absence maladie en 2018

	HOMME	FEMME
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Total	0	0

### Nombre moyen d'heures de formation par collège en 2018

	HOMME	FEMME
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Total	0	0