

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Accord du 11 juillet 2024**

relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
2024-2028

NOR : ASET2450654M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Depuis 2002<sup>[1]</sup>, 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 4 accords successivement signés entre 2008 et 2019, sont venus compléter les premières orientations et dispositions prises.

Un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux, annexé au présent accord (annexe 2), a permis de souligner des progrès notables, sur lesquels les entreprises de la branche peuvent aujourd'hui s'appuyer pour poursuivre leurs actions de progrès en matière de mixité et d'égalité professionnelle. Les signataires souhaitent poursuivre cette dynamique sur la période 2024-2028, afin notamment de renforcer l'attractivité des entreprises de la branche pour les femmes.

[1] Date de signature du premier accord égalité professionnelle F/H au sein de la branche des IEG.

Avec ce nouvel accord, les signataires réaffirment le rôle majeur de la branche dans l'accompagnement et le soutien aux entreprises dans leurs politiques de mixité et d'égalité professionnelle F/H (femmes/hommes), et notamment autour des 3 axes suivants :

- analyser et mieux comprendre les sources d'inégalités entre les femmes et les hommes : au-delà de la consolidation d'indicateurs genrés, la branche produit des analyses ciblées, qualitatives et documentées permettant d'identifier des leviers d'actions et de progrès pour les entreprises ;
- impulser et soutenir les innovations au sein des entreprises de la branche : la branche est le lieu privilégié de partage des meilleures pratiques d'entreprises. Elle assure également un rôle d'ouverture, de veille et de prospective, en organisant le partage des ressources pour les entreprises.
- partager, déployer et communiquer : la branche communique, notamment via le site internet du SGE<sup>[1]</sup> des IEG et sa plateforme ressources dédiée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Elle publie également des supports, principalement à destination des managers, RH, et représentants du personnel afin de les sensibiliser et les informer sur les nouvelles thématiques de l'égalité professionnelle F/H et de l'inclusion.

Le présent accord constitue le socle de référence des entreprises de la branche afin que chacune d'elles poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les signataires mettent ainsi l'accent sur 3 priorités :

- développer la mixité de tous les métiers, et la fluidité des parcours professionnels entre ces métiers, afin de viser une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans tous les emplois (y compris les emplois à responsabilité) ;
- garantir l'égalité salariale et, plus globalement, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche ;
- prendre en compte les questions de prévention, santé, sécurité et de conditions de travail dans une approche très large de l'égalité professionnelle F/H, qui vise non seulement la lutte contre toutes les formes de violences au travail, mais également l'impact des violences conjugales et/ou intrafamiliales sur les entreprises, ainsi que l'identité de genre, ou les enjeux de santé reproductive et sexuelle pour les femmes et les hommes.

Les signataires réaffirment également leur engagement à ce que chaque nouvelle négociation collective de branche prenne en compte dans ses réflexions et débats, les dimensions mixité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche, il est rappelé que la lecture des textes réglementaires applicables au sein des IEG (art.s, Pers, DP et notes) doit se faire à l'aune de la réglementation en matière d'égalité professionnelle F/H. Ils s'engagent également à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition des délégations patronales et syndicales. Les entreprises de la branche sont d'ailleurs invitées à reprendre ces deux principes dans leurs accords collectifs.

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

[1] Site SGE & Plateforme ressources VSST.

## **Agir pour la transformation durable des mentalités**

L'ambition des signataires est de soutenir durablement l'évolution des mentalités dans les entreprises. La récente crise COVID-19 atteste que – même si les choses ont significativement pu progresser ces deux dernières décennies – la vigilance reste de mise.

Certaines inégalités F/H demeurent visibles dans l'exercice des responsabilités familiales, ce qui peut entraîner des conséquences sur le travail en général. C'est pourquoi cet accord souhaite donner des signaux clairs, dans ce qui peut contribuer à une répartition plus égale des rôles et responsabilités entre les femmes et les hommes.

Les signataires veulent promouvoir l'image d'une branche inclusive, dont les métiers sont ouverts tant aux femmes qu'aux hommes, et qui incarne une culture de l'égalité professionnelle dans ses modes de fonctionnement.

Pour y répondre, les entreprises doivent continuer à sensibiliser leurs managers, leurs salariés et leurs représentants du personnel pour faire évoluer les mentalités sur les stéréotypes de genre, et ainsi prévenir les biais décisionnels qu'ils demeurent susceptibles d'induire au quotidien. Enfin, elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Toutes les actions développées au sein des différents chapitres de cet accord contribuent à cette évolution durable des mentalités visée par l'accord. Les signataires soulignent que cet engagement doit être continu et quotidien. À ce titre, les entreprises sont invitées à favoriser la participation des salariés qui le souhaitent, sous réserve des nécessités de service, aux événements et manifestations (internes/externes) à l'occasion notamment des journées internationales/nationales d'actions que sont le 25 janvier<sup>[1]</sup>, le 8 mars<sup>[2]</sup> et le 25 novembre<sup>[3]</sup>.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Renforcer la mixité de tous les métiers**

### **1.1. L'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. Si lors de la dernière décennie, les départs en retraite proportionnellement plus nombreux chez les hommes avaient pu soutenir ce taux de féminisation, la période qui s'ouvre s'inscrit dans une dynamique de départs plus significative de femmes, contraignant les entreprises de la branche à renforcer leurs niveaux de recrutements féminins.

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.

Bien entendu, cette mixité s'entend dans les deux sens, c'est-à-dire aussi bien dans les métiers techniques (dans lesquels sont également inclus les métiers de la recherche, du digital, du numérique et de l'IT), pour lesquels demeure un enjeu fort de féminisation, que dans les métiers tertiaires et commerciaux, traditionnellement plus féminisés, mais pour lesquels les entreprises de la branche visent aussi à attirer davantage d'hommes.

[1] Journée nationale de lutte contre le sexisme.

[2] Journée internationale des droits des femmes.

[3] Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Parce que les recrutements dans les métiers techniques représentent la très grande majorité des recrutements des entreprises de la branche, l'attention de cet accord portera en particulier sur la féminisation de ces métiers qui peut agir comme un accélérateur des dynamiques d'égalité professionnelle F/H au sein des IEG.

Cette ambition de mixité des métiers, nécessite pour les entreprises de la branche de développer des plans d'actions innovants, qui associent aussi bien des enjeux d'attractivité, de recrutements, de mobilités, de fidélisations et de reconversions.

## **1.2. Les actions à déployer / renforcer**

Prenant acte des efforts accomplis par les entreprises pour attirer davantage de femmes dans les métiers techniques et davantage d'hommes dans les métiers tertiaires ou commerciaux, les signataires du présent accord reconnaissant que ces progrès se heurtent désormais à une forme d'effet de « pallier », encourageant néanmoins les entreprises de la branche à poursuivre leurs plans d'actions pour la mixité, et souhaitent que les travaux et livrables de cet accord puissent les inspirer dans ce sens.

### **1.2.1. Développer l'attractivité de nos métiers**

Les entreprises de la branche veilleront à proposer des rôles et parcours modèles qui soient le plus « accessibles » possibles pour les jeunes femmes. Les études conduites sur ce point attestent que la faculté à se projeter avec assurance vers un métier n'est pas égale entre les jeunes hommes et les jeunes femmes.

Prendre soin de valoriser des expériences professionnelles de femmes ayant réussi dans nos métiers est donc clé. Il faudra toutefois veiller à ne pas se limiter à des profils de dirigeantes expérimentées mais à davantage diversifier les portraits, en mettant en avant, des jeunes embauchées avec des responsabilités professionnelles épanouissantes.

De même, les signataires encouragent les entreprises à s'assurer, que lors d'événements publics, une représentation mixte sur scène soit assurée.

### **1.2.2. Intégrer l'enjeu de mixité dans nos relations écoles**

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

De ce point de vue, la branche professionnelle des IEG prend part, en partenariat avec l'Éducation nationale et les principales associations agissant sur ce sujet, aux actions et campagnes de sensibilisation pour attirer davantage de jeunes femmes 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 troisième et de seconde, à l'occasion de leurs stages de découverte des métiers. La branche les encourage à faire de ce stage un levier d'orientation en privilégiant, lorsque cela est possible, l'accueil de jeunes femmes au sein d'équipes à dominante technique et de jeunes hommes sur des environnements tertiaires et commerciaux. Les entreprises de la branche peuvent également accompagner des projets pédagogiques et des initiatives ou concours autour des enjeux de l'industrie dans les établissements scolaires situés à proximité de leurs sites.

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 des étudiantes dans leurs établissements scolaires, ou lors de journées portes ouvertes au sein des entreprises.

Les entreprises reconnaissent cet investissement en considérant ces actions comme du temps de travail et prennent en charge les déplacements et frais inhérents à ces missions de représentation de nos métiers. La branche professionnelle des IEG peut compléter cette reconnaissance en relayant et soutenant leurs initiatives, en leur ouvrant l'accès à des ressources de sensibilisation et de formation, à des programmes de webinaires et en permettant à ces associations de venir partager leurs actions dans l'observatoire de l'égalité professionnelle F/H de la branche.

Enfin, les signataires encouragent les entreprises de la branche à développer et soutenir des programmes de mentorat externes pour accompagner, éclairer et soutenir l'orientation scolaire des jeunes (femmes ou garçons) et notamment ceux issus de quartiers moins favorisés, ayant moins accès à des « rôles modèles », ou à des offres de stages, d'alternances ou d'immersions découvertes.

Avec l'action de ces réseaux, de ces associations et des ingénieurs pour l'école (IPE), le développement de programmes et/ou de projets pédagogiques pour soutenir la mixité dans tous nos métiers et tous les emplois est devenu primordial. Les signataires proposent de repérer les meilleures pratiques en la matière pour les mettre en visibilité de toutes et de tous : employeurs, salariés ou candidats.

### **1.2.3. Renforcer les viviers par l'alternance et les stages de fins d'études**

Les entreprises de la branche 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.

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

Afin d'encourager cette dynamique, les signataires s'engagent à examiner, avec l'OPCO 2i, les conditions d'une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels et techniques.

Par ailleurs, les entreprises de la branche peuvent soutenir les établissements qui développent des actions pour renforcer l'attractivité des métiers techniques auprès des jeunes femmes, par le biais d'une bonification de la part locale de leur taxe d'apprentissage.

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 qualifiée d'un métier technique sans proposer sa candidature aux autres entreprises de la branche des IEG.

De même, les entreprises de la branche sont encouragées, lorsque cela est possible, à « tester » la possibilité de proposer à des alternantes ou des stagiaires de fins d'études (issues de métiers tertiaires et/ou commerciaux) formées et diplômées au sein de l'une ou l'autre de nos organisations, de poursuivre sur un second diplôme en alternance en basculant vers une filière métier technique (passerelle) avec une perspective d'embauche à la clé.

#### 1.2.4. Adapter nos offres d'emplois (stages, alternance, CDD, CDI)

Certaines offres d'emplois publiées par les entreprises de la branche peuvent comporter des biais susceptibles de ne pas inciter les candidates à se projeter dans nos métiers et donc à postuler.

En travaillant à repérer les meilleures pratiques avec des cabinets de recrutement et la force d'un réseau associatif (du type « À compétence égale<sup>[1]</sup> »), les entreprises de la branche seront accompagnées pour développer des trames d'« offres types » plus inclusives et impactantes. Une offre de webinaires ciblés et de ressources en ce sens sera développée pour sensibiliser toutes les actrices et les acteurs de nos processus de recrutement.

Elles pourront également « tester » la rédaction de leurs offres au moyen de « l'Analyseur »<sup>[2]</sup> pour s'assurer d'une rédaction la moins biaisée et la plus impactante possible auprès des candidates et des candidats.

#### 1.2.5. Adapter nos processus et pratiques de recrutement

Les dynamiques d'ores et déjà constatées pour diversifier la nature et les modalités de recrutements sont à poursuivre, notamment pour soutenir les volumes de recrutements féminins dans les métiers les moins féminisés.

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 cadres ;
- des expérimentations poursuivies ou étendues pour procéder à davantage de recrutements par simulations<sup>[3]</sup> ou par la méthode des habiletés, qui ont la 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 expérimentations poursuivies ou étendues avec des associations d'insertion ou des organismes tiers (ex : fondations) qui soutiennent et engagent des programmes pour féminiser les métiers techniques ou les métiers du numérique, du digital et de l'IT par exemple ;
- 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.

Les signataires du présent accord reconnaissent comme indispensable l'exigence de mixité dans la liste des candidats sélectionnés proposée par les cabinets de recrutement (lorsque tout ou partie du processus est externalisé) ou par les équipes RH en charge de recruter. Si des difficultés demeurent, sur certains emplois et métiers, à trouver des candidates, les entreprises sont incitées à trouver des marges de manœuvres du type « allongement de la durée des mandats de recherche » ou « principes de bonus/malus » dans la rémunération des cabinets de recrutements qui opèrent pour leur compte.

Par ailleurs, l'ouverture des recrutements à des profils plus expérimentés contribue, indirectement, à obtenir davantage de mixité dans les candidatures en élargissant, de fait, le nombre de diplômées visées par ces offres.

---

[1] Association qui fédère les entreprises, les managers, les RH et, plus généralement toutes celles et ceux qui interviennent dans des processus de recrutements externes et/ou internes, autour de la promotion de l'égalité et de la diversité dans l'accès à l'emploi et les parcours professionnels.

[2] Outil gratuit et en ligne développé par l'association « À compétence égale » qui permet de corriger les biais dont les annonces peuvent receler, et d'en optimiser la forme afin de n'exclure aucune typologie de candidats.

[3] La Méthode de recrutement par simulation (MRS) sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme, et permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé.



Les signataires soulignent également d'autres fondamentaux qui peuvent soutenir cette ambition de mixité des recrutements, tels que la mise en place de jurys mixtes, ou de sessions mixtes lorsque les processus de recrutement font appel à des entretiens collectifs, etc.

Ce sont l'articulation et la combinaison de ces mesures aussi, qui permettent aux entreprises de la branche qui le souhaitent, de fixer des objectifs de progrès dans la féminisation des recrutements externes, à leurs directions métiers.

#### 1.2.6. Agir via les mobilités internes et les reconversions

Les signataires de l'accord rappellent que la mobilité interne au sein des entreprises de la branche constitue un des leviers de recrutement qui doit être encouragé.

Pour répondre aux enjeux amplifiés de mobilités internes au sein des entreprises, l'observatoire de l'égalité professionnelle F/H de la branche professionnelle des IEG organisera :

- un recensement des meilleures pratiques expérimentées ou éprouvées dans les entreprises de la branche (ex : recrutements par simulations<sup>[1]</sup>, méthode des habiletés, plateformes digitales, évolution des modalités de recrutement interne, immersions, binômes, parrainages/marrainages ou tutorats professionnels, cursus de formation, mesures d'accompagnements professionnel et financier...) ;
- une veille sur des pratiques porteuses dans d'autres secteurs industriels et techniques, confrontés aux mêmes difficultés que les IEG.

Les entreprises sont invitées à informer par ailleurs régulièrement les salariés, des parcours professionnels possibles, notamment ceux qui permettent aux femmes issues des filières commerciales et tertiaires de se reconvertir et d'intégrer les métiers de la filière technique. En ce sens, les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur le dispositif de reconversion « Pro-A »<sup>[2]</sup> qui permet aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elles veillent également dans leurs communications sur les métiers et sur les parcours professionnels à ne pas renforcer des stéréotypes de genre, en veillant par exemple à la mixité des représentants lors de forums métiers, ou à l'occasion de témoignages de salariés ayant réussi leurs reconversions.

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

Attirer davantage de femmes dans ces filières techniques constitue 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, à savoir fidéliser ces dernières au sein de ces métiers.

On constate en effet qu'on peut voir s'effriter le vivier de profils féminins dans ces métiers au bout de quelques années, notamment pour des questions d'équilibre des temps entre vie professionnelle et vie personnelle.

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,

[1] La Méthode de recrutement par simulation (MRS) sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme, et permet d'élargir la recherche de candidats en privilégiant le repérage des habiletés nécessaires au poste de travail proposé.

[2] Avenant Pro-A de la branche des IEG signé le 26 mai 2023.

des temps dédiés (rites et rythmes) à la (ré)conciliation des besoins des organisations et des attentes individuelles des salariées.

Dans cette démarche responsabilisante, d'adaptation ou d'ajustement des organisations (y compris des éléments 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.

### 1.3. Les principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Viser 30 % de femmes dans les effectifs globaux de la branche	À horizon 2030	Tous collèges confondus
Viser 20 % de femmes dans les métiers techniques de la branche	À horizon 2027	Tous collèges confondus
Veiller à la mixité <sup>[1]</sup> dans les filières tertiaires et commerciales de la branche	À horizon 2027	Tous collèges confondus
Information et animation autour des études réalisées par les associations partenaires (ex. À compétence égale)	Selon publications des études	Échange régulier en observatoire et mise en place de webinaires ouverts à toutes les entreprises de la branche
Panorama des associations œuvrant pour la mixité dans les métiers techniques	1 <sup>er</sup> semestre 2025	Fiche pratique
[1] Le métier est mixte lorsque la proportion d'hommes (ou de femmes) est comprise entre 40 % et 60 %.		

### 1.4. Les 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 du taux de masculinisation dans les filières tertiaires et commerciales ;
- suivi sexué des flux annuels d'embauches, par filière, par âge et au global ;
- suivi sexué des flux annuels départs, par filière, par âge, par motif et au global ;
- suivi global et sexué des reconversions dans les domaines commerciaux – tertiaires – techniques via une enquête ciblée (une fois pendant la durée de l'accord).

Par principe, ces indicateurs seront suivis une fois tous les deux ans via l'enquête de branche sur l'égalité professionnelle (pour alléger la charge de collecte et de consolidation de la donnée), en alternance avec des enquêtes qualitatives ciblées.

*(Voir page suivante.)*



## **Chapitre II Accompagner les entreprises pour garantir l'égalité des chances dans les parcours professionnels et supprimer les plafonds de verre<sup>[1]</sup>**

### **2.1. L'ambition commune**

Les entreprises de la branche des IEG s'attachent à développer des organisations inclusives qui font travailler ensemble tous les salariés sans aucune discrimination<sup>[2]</sup>.

Elles veillent par ailleurs 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 de parentalité (tel que le congé parental d'éducation, à temps plein comme à temps partiel d'ailleurs) ne doit en aucun cas être considéré comme un signe de moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise.

Les entreprises des IEG sont les premières garantes de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, mais également de promotion, et plus globalement d'évolution et de parcours professionnel. Elles doivent garantir cette égalité de traitement quels que soient les métiers occupés : filières commerciales, techniques ou tertiaires.

Elles recherchent une représentation plus équilibrée<sup>[3]</sup> des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité, notamment dans les lignes managériales, les comités de direction, et mettent en œuvre les obligations légales relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration, parmi les dirigeants et au sein de leurs instances dirigeantes<sup>[4]</sup>.

### **2.2. Les actions à déployer / renforcer**

#### **2.2.1. Viser l'égalité des chances dans les promotions et les changements de collègues**

De même que l'index de l'égalité garantit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la distribution annuelle des promotions (à + /- 1 % près), les entreprises de la branche veillent au principe d'une juste représentation des femmes et des hommes dans les changements de plages d'emplois (ou de responsabilités) et dans les changements de collègues (à + /-1 % près).

Les entreprises de la branche veilleront également à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés dans leur accès aux augmentations salariales, aux promotions, à des mobilités ou des reconversions.

Au sein des industries électriques et gazières, l'accès au collège cadre s'avère une étape clé dans les parcours professionnels des femmes et des hommes. C'est pourquoi, durant cet accord, une étude qualitative ciblée sera conduite pour étudier l'égalité d'accès, mais aussi les conditions d'accès (ex : recours ou non aux formations promotionnelles) des femmes et des hommes des grandes filières métiers de la branche (tertiaire, technique et commerciale) aux changements de collège (passage du collège exécution à maîtrise ; et de maîtrise à cadre).

[1] Cf glossaire.

[2] Au sens des motifs énoncés par le code du travail dans son article L. 1132-1.

[3] Qui respecte *a minima* la proportion de femmes présente dans l'effectif.

[4] Telles que définies par la loi dite Rixain (COMEX).

### 2.2.2. Viser la suppression de tous les « plafonds de verre » et garantir la juste représentation des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes des entreprises

Les signataires de l'accord rappellent l'importance de l'entretien professionnel pour aborder les perspectives d'évolution professionnelle, et les formations professionnelles à mettre en place pour y arriver.

Pour soutenir les dynamiques de prévention et de lutte contre les effets de possibles « plafonds de verre » ou « parois de verre » dans les entreprises, la branche professionnelle des IEG propose de transformer l'expérimentation d'une étude conduite dès 2018 avec l'appui de « l'observatoire de la féminisation des entreprises » de la SKEMA Business School<sup>[1]</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.

Les entreprises de la branche sont invitées à renforcer la mixité dans leur politique de nomination. Elles veilleront notamment à développer des viviers mixtes dans les filières tertiaires, commerciales et techniques, et sont invitées à mettre en place – une fois par an – des comités du type comités carrières, dédiés à l'étude de profils féminins.

Les signataires soulignent l'importance de développer, en partenariat ou non avec des réseaux de salariés alliés de la mixité, des programmes de mentorat et/ou de coaching interne.

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

Par ailleurs, et sur la durée de l'accord, des études qualitatives ciblées seront conduites pour approfondir deux thématiques prioritaires par les signataires de l'accord que sont :

- la question des parcours professionnels comparés des femmes dites « seniors » ;
- la question de la perception par les femmes de leurs périodes de maternité s'agissant de l'évolution de leur rémunération et de l'impact éventuel de cette période sur leur vie professionnelle (de l'annonce de leur grossesse jusqu'aux 2 ans de l'enfant).

### 2.2.3. Garantir un égal accès à la formation professionnelle et à la formation promotionnelle

Depuis plus de 10 ans, les entreprises de la branche professionnelle des IEG s'attachent à rendre compte des écarts F/H en matière de formation professionnelle et promotionnelle, et de leurs évolutions. Des indicateurs sont collectés et suivis à ce titre dans l'enquête de branche.

Ces études ont confirmé que, pour l'essentiel, ces écarts s'étaient – d'une part – très significativement réduits en termes d'accès à la formation (proportion F/H parmi les bénéficiaires de stages), et que, d'autre part, lorsqu'ils demeuraient, ils se lisaient avant tout en volume d'heures davantage qu'en inégalité d'accès à la formation.

Cet effet volume découle, pour l'essentiel, d'une inégale répartition des femmes et des hommes dans les différents métiers et dans les différentes filières (ex : cycles de formations obli-

[1] 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 ».

gatoires car habilitantes dans des métiers techniques dans lesquelles les femmes demeurent proportionnellement sous-représentées).

Les signataires soulignent toutefois l'importance de demeurer vigilants à l'analyse et à la compréhension de ces écarts au sein des entreprises, et sont attachés notamment à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de conditions d'accès identiques à la formation professionnelle et promotionnelle.

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Chaque salarié, quel que soit son sexe, doit avoir l'opportunité de progresser tout au long de sa carrière.

Ce principe se décline autour de deux principes de vigilance au sein des entreprises de la branche :

- la conservation des proportions F/H des effectifs dans les actions de formation réalisées ;
- la baisse du nombre des salariés sans formation depuis 4 ans et plus, et notamment la prévention de tout écart F/H non expliqué sur cette population.

Parmi les pratiques identifiées pour favoriser l'accès, notamment des salariés parents, aux formations professionnelles, on peut citer :

- localiser ou régionaliser des actions de formation ;
- organiser des formations plus courtes ou modulaires ;
- veiller à ce que les horaires de formation facilitent la participation de toutes et tous ;
- développer des pédagogies innovantes et hybrides : classes virtuelles, communautés de pratiques, modules e-learning, serious games ;
- veiller aux délais de prévenance pour la participation à une formation ;
- compléter les apprentissages par la transmission des savoirs et le compagnonnage.

Une attention est portée, de ce point de vue, aux possibilités d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel. Lorsqu'il n'existe pas d'alternative possible et que les sessions de formations se déroulent sur des horaires et/ou jours non travaillés habituellement, le management veille à ce que les dépassements induits soient compensés en temps.

De même, ils soulignent l'importance, pour les entreprises, de mettre en place des dispositifs de prise en charge des frais complémentaires de garde d'enfants afin que cette question ne constitue pas un frein au départ en formation, tant pour les femmes que pour les hommes.

Ces dispositifs sont susceptibles de compléter les dispositifs d'aides via financements de CESU que la branche a également mis en place dans le cadre de ses droits familiaux (avec la possibilité de convertir ses jours parents en CESU), dans la limite des plafonds annuels d'aides définis par le code général des impôts.

En matière de formation promotionnelle, les signataires soulignent également leur vigilance à ce que les modalités d'organisation prennent en compte des enjeux de conciliation des temps de vie pour leurs bénéficiaires, et qu'elles soient notamment attentives à créer les conditions les plus favorables possibles pour garantir une égalité d'accès à ces cursus de professionnalisation entre les femmes et les hommes.

## 2.3. Les principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Respect des équilibres F/H (à + /-1 %) dans les attributions de GF/promotions	Évaluation via l'enquête bisannuelle de branche	La cible en % doit être relativisée pour les plus petites entreprises pour lesquelles les flux sont plus limités

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
<p>Mesurer et analyser l'évolution des plafonds de verre au sein de la branche professionnelle des IEG.</p> <p>Le % de femmes changeant de collège reflète la proportion de femmes dans le collège de départ (exécution/maîtrise ; et maîtrise/cadre).</p> <p>Le % de femmes dans les CODIR reflète la proportion de femmes cadres.</p>	<p>Évaluation via l'enquête bisannuelle de branche.</p> <p>Intégrer les travaux « Skema » dans les analyses conduites en observatoire « Éga Pro » de la branche.</p>	<p>Cible notamment les postes d'encadrement, de CODIR et de COMEX.</p> <p>Présentation des travaux SKEMA tous les ans en observatoire.</p>
Publication et déploiement de fiches « bonnes pratiques » en matière de parcours professionnels dans le livre blanc de la mixité <sup>[1]</sup> et de l'égalité professionnelle F/H de la branche	Tout au long de l'accord	Ex : comités type comité carrières dédiés, liste des candidats sélectionnés mixte sur toutes les mobilités internes, participation aux frais de garde pour départ en formation...
[1] Le livre blanc est constitué de fiches pratiques pour favoriser la mixité et l'égalité professionnelle F/H dans les entreprises de la branche.		

## 2.4. Les 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 :

- la vision des positions dans la grille de classification (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) ;
- l'égal accès à la formation professionnelle et promotionnelle.

Les signataires conviennent de ne pas consolider systématiquement et annuellement ces données au niveau de la branche, mais de consolider cette vision au cours d'un observatoire Éga Pro dédié.

## Chapitre III Accompagner les entreprises pour garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

### 3.1. L'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 correction par les entreprises.

Pour donner 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 salariés concernés par un congé maternité ou adoption bénéficient d'une rémunération majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Des garanties plus favorables peuvent être mises en œuvre par des accords d'entreprise et, le cas échéant, feront partie des bonnes pratiques identifiées et mises en visibilité au travers du livre blanc de la branche des IEG.

Au-delà de ces garanties collectives relatives à l'évolution de la rémunération principale, les entreprises de la branche garantissent également la protection des salariés de retour de congé parentalité (maternité, adoption, ou de congé de paternité et d'accueil de l'enfant) s'agissant de leurs rémunérations variables ou complémentaires (si celles-ci existent dans la politique de rémunération de l'entreprise), et veillent par ailleurs à leur bon déroulement de carrière<sup>[1]</sup>.

Par ailleurs, les entreprises de la branche veilleront à encourager l'accès des femmes aux emplois avec sujétions de service, ouvrant droit à des rémunérations complémentaires à ce titre.

## **3.2. Les actions à déployer / renforcer**

### **3.2.1. Accompagner les entreprises de la branche dans l'analyse et la compréhension des sources d'écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes**

Depuis 2019, 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 du 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 co-construction de solutions nouvelles pour permettre d'accélérer la réduction des écarts constatés et manifestement injustifiés entre les femmes et les hommes.

Les signataires 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.

Forts de l'expérimentation mise en place au cours de l'accord précédent, les signataires proposent de poursuivre cet accompagnement des 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 poursuivi avec le CNRS<sup>[2]</sup> et les équipes de recherches universitaires du laboratoire EconomiX (de l'université de Nanterre et de Milan) pour proposer (tous les 2 ans) des analyses neutres et indépendantes des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes au sein des entreprises des IEG. Pour rappel, ces travaux portent sur l'ensemble des composantes de la rémunération globale, c'est-à-dire aussi bien sur le salaire de base, que sur les primes variables de performance, ou toutes les autres catégories de rémunérations complémentaires.

Les rapports de ces équipes de chercheurs feront l'objet d'une présentation en observatoire égalité professionnelle F/H de branche, et seront, le cas échéant, complétés d'études qualitatives ciblées sur l'impact de tel ou tel critère (ex : impacts comparés du temps partiel, impacts

[1] Ces éléments de contrôle et de pilotage feront l'objet de fiches pratiques dans le livre blanc de la mixité et de l'égalité professionnelle F/H de la branche.

[2] Centre national de recherche scientifique.

comparés des congés de parentalité, impact comparé de la monoparentalité...) dont la priorisation sera définie en Comité de suivi de l'accord.

### **3.2.2. Anticiper les évolutions réglementaires et préparer les entreprises de la branche à l'évolution du cadre légal en matière d'égalité salariale**

Des travaux et réflexions sont actuellement lancés au niveau national pour proposer des évolutions de l'Index de l'égalité. Le HCE<sup>[1]</sup> a d'ailleurs rendu un rapport, publié le 7 mars 2024, qui propose différentes pistes d'évolutions possibles pour cet index, notamment en prenant en compte les obligations nouvelles créées par la directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence salariale<sup>[2]</sup>.

Les signataires proposent que l'observatoire de l'égalité professionnelle F/H soit le lieu privilégié de veille, de partage et d'appropriation de ces réflexions et travaux tout au long de l'accord. L'objectif est d'accompagner les entreprises de toutes tailles à se préparer à ces évolutions et de coconstruire, si besoin, des fiches pratiques permettant de répondre à ces nouvelles obligations.

Des interventions d'experts, internes ou externes des entreprises, pourront être organisées en ce sens, et pourront faire l'objet de webinaires ouverts plus largement aux représentants des entreprises et à leurs partenaires.

### **3.2.3. Accompagner les entreprises de la branche dans l'appui méthodologique visant à la suppression des écarts salariaux F/H**

Au-delà de soutenir les entreprises de la branche dans la compréhension de ce qui demeure susceptible de provoquer des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, ou de les accompagner dans leur préparation à de nouvelles obligations légales, les signataires du présent accord souhaitent favoriser le partage des actions correctives et de progrès mises en place par ces dernières pour répondre à leurs enjeux d'égalité professionnelle F/H.

Dans ce cadre, les signataires soulignent l'importance, pour toutes les entreprises quelles que soient leur taille et la maturité de leurs dispositifs de pilotage et de contrôle, 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 (c'est-à-dire agir pour prévenir la création d'écarts futurs) ;
- identifier, analyser et corriger les situations individuelles en écarts de rémunérations manifestement injustifiés au titre d'une discrimination liée au sexe<sup>[3]</sup> (c'est-à-dire agir pour corriger les écarts passés qui ne s'expliquent pas par une différence objective de performance ou d'engagement professionnel).

Les bonnes pratiques, internes ou externes à la branche professionnelle des IEG, feront l'objet de publications dans le livre blanc de l'égalité professionnelle F/H.

[1] Haut Conseil à l'égalité.

[2] Qui impose aux états membres de mettre en place, d'ici le 7 juin 2026, des dispositifs permettant une meilleure transparence salariale et une meilleure communication des salaires aussi bien pendant la phase de recrutement que pendant l'exécution du contrat de travail.

[3] Les entreprises sont libres de choisir des méthodes pour identifier les situations individuelles à analyser ; l'une d'entre elles consistant, par exemple, à déclencher cette analyse pour les salariées parvenues à mi-carrière.



### 3.3. Les principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Veiller au respect des équilibres F/H dans les attributions de NR et de GF à + /-1 % près	Tous les ans ; piloté et contrôlé au sein des entreprises (index de l'égalité)	+ /- 2,5 % en cible, pour les entreprises < 1 000 salariés
Publication et déploiement de fiches pratiques des bonnes pratiques pour repérer et corriger des situations d'éventuels écarts injustifiés	Tout au long de l'accord	Travaux en observatoire et/ou en GTP
Analyser et comprendre les sources d'écarts de rémunérations F/H	Tous les 2 ans, sur la durée de l'accord	Poursuite du partenariat avec le CNRS avec présentations des rapports en observatoire et pistes d'actions pour les entreprises
Réalisation d'études qualitatives ciblées : – impacts comparés de la parentalité F/H (congé parentalité, monoparentalité...) ; – impacts comparés du temps partiel	Tous les 2 ans, sur la durée de l'accord	Priorisation des sujets définie en comité de suivi de l'accord
Décryptage des évolutions normatives en matière d'égalité salariale	Tout au long de l'accord au sein de l'observatoire	Travaux en Observatoire Ega Pro de branche et documents repères  Ex : directive européenne et index de l'égalité ( <i>a minima</i> )

### 3.4. Les indicateurs de suivi

Les signataires soulignent leur attachement à conserver une vision sur d'autres indicateurs clés pour appréhender l'égalité de traitement salarial entre femmes et hommes :

- 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) réalisé dans le cadre du partenariat avec le CNRS ;
- la vision comparée F/H des positions dans la grille (en fonction de la qualification et de l'ancienneté IEG) ;
- la vision des taux de promotions comparés F/H (en global et par collège) ;
- l'ancienneté moyenne dans le NR et dans le GF (F/H, en global et par collège) ;
- les volumes de corrections salariales individuelles mises en œuvre au sein de la branche professionnelle des IEG, au titre de l'égalité professionnelle F/H.

## 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. L'ambition commune

Les signataires rappellent l'importance de respecter avec attention les équilibres de vie des femmes et hommes, notamment lors des événements importants de la vie personnelle (naissance, adoption, maladie, invalidité, décès...).

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.

Les entreprises s'attachent aussi à développer de nouvelles façons de travailler et des pratiques managériales responsabilisantes et inclusives.

Sous réserve des spécificités propres à certains métiers, et de la performance des équipes de travail, management et filière RH seront attentifs à 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 favorisant, lorsque l'organisation du travail le permet, des principes de flexibilité et de souplesse horaires ;
- en limitant les temps et l'occurrence des déplacements ;
- en luttant contre la culture du présentisme (amplitudes horaires, prise de congés, droit à la déconnexion, usages équilibrés du numérique...) ;
- en développant, quand cela est possible, des pratiques et outils permettant de travailler à distance (télétravail, tiers lieux, emploi délocalisé...) ;
- en permettant quand cela est possible, le recours au temps partiel.

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

## **4.2. Les actions à déployer/renforcer**

### **4.2.1. Soutenir les entreprises qui s'engagent à développer des organisations inclusives, soucieuses des équilibres de vie**

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.

Les signataires rappellent par ailleurs, 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. Des travaux ont été conduits en observatoire durant l'accord précédant et doivent être poursuivis pour partager la diversité des pratiques managériales et des organisations du travail mises en place.

#### **4.2.1.1. Le télétravail ou travail à distance occasionnel**

Le télétravail ou le travail à distance occasionnel/régulier, dès lors qu'ils répondent bien à des logiques d'éligibilités fondées sur l'organisation du travail elle-même, et qu'ils permettent de maintenir le collectif de travail, agissent comme un possible facilitateur des équilibres de temps de vie (impacts des trajets, souplesses journalières).

#### **4.2.1.2. Le temps partiel**

Le travail à temps partiel peut être un moyen permettant aux salariés qui le souhaitent de concilier vie personnelle et vie professionnelle tout en répondant aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

À cette fin, conformément aux dispositions légales, les signataires réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Les entreprises veillent à faciliter l'accès à temps partiel, aussi bien aux femmes qu'aux hommes et faire en sorte que cette organisation du travail ne constitue pas un obstacle à l'évo-

lution de carrière ni à l'évolution salariale et ne soit pas perçue comme une forme de désengagement professionnel.

Les signataires rappellent que les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans les conditions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale.

#### 4.2.2. Soutenir et accompagner la parentalité (de la petite enfance jusqu'aux aidants familiaux)

Les signataires de cet accord souhaitent contribuer à favoriser une répartition plus égale des rôles et responsabilités entre les deux parents. Ils réaffirment ainsi les droits issus des accords précédents :

- le maintien intégral du salaire pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ; le droit à ce congé doit pouvoir être pleinement exercé, sans incidence sur l'évaluation du salarié ;
- la prise en compte de la durée des congés parentaux, dans la limite de 3 ans, au titre de l'ancienneté ; au-delà, la durée du congé est prise en compte pour moitié<sup>[1]</sup>.

De manière générale, les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération l'exercice des responsabilités familiales et les 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 (logistique, lieu, horaires) et peuvent, sous conditions d'éligibilité et de traçabilité qu'elles définiront, prendre en charge des frais de garde supplémentaires induits par ces départs en professionnalisation (formation, immersion, reconversion). Un regard attentif sera notamment porté sur les situations familiales particulières (exemples : désynchronisation des horaires de travail au sein d'un couple, conjointe ou conjoint en déplacement, famille monoparentale...).

L'observatoire de l'égalité professionnelle F/H des entreprises de la branche professionnelle des IEG consacrera des séquences dédiées 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 entre les femmes et les hommes repose sur le déséquilibre dans la répartition F/H des tâches familiales, des dispositifs ont été mis en place au niveau de la branche, via l'accord droits familiaux<sup>[2]</sup>, 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 ouvertes aux parents d'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<sup>[3]</sup>, en transformant une partie de sa prime de naissance.

[1] Le terme « congés parentaux » vise les dispositifs suivants : le congé parental d'éducation, le congé sans solde pour élever un enfant de moins de 8 ans (art. 20 du statut national du personnel) et le congé de présence parentale. La limite de 3 ans s'apprécie « tous congés confondus ».

[2] Accord relatif aux droits familiaux signé le 15 décembre 2017 et complété par 3 avenants en 2020, 2022 et 2023 qui acte des politiques de soutien à la parentalité et aux équilibres de temps de vie pour ses salariés.

[3] Pour rappel, le délai de prévenance légal de prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'un mois avant la prise du dit congé.

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 signataires soutiennent également d'ailleurs, la mise en place d'un entretien avant départ qui permet d'organiser l'activité avec la salariée ou le salarié.

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 de rémunération injustifié au-delà de la suspension du contrat de travail qu'elle induit de fait. Elles peuvent conduire, dans ce cadre, des études salariales pour s'assurer de ce traitement équitable.

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.

#### 4.2.3. Conduire des études pour éclairer les entreprises dans la compréhension des impacts sur le travail et les parcours professionnels de décisions individuelles ou d'événements familiaux

Les signataires proposent de lancer, sur la durée de l'accord, trois enquêtes qualitatives auprès des salariés afin d'évaluer les perceptions :

- des salariés ayant pris un congé de maternité ou adoption (en les interrogeant depuis l'annonce de leur grossesse ou de leur processus d'adoption, jusqu'aux 2 ans de l'enfant) ;
- des salariés ayant fait le choix de prendre un temps partiel (femmes et hommes), ou un forfait jours réduit ;
- des spécificités induites par la monoparentalité.

Ces enquêtes seront discutées en GT paritaires de branche et feront l'objet d'un partage en observatoire égalité professionnelle de branche (et sous format de webinaires ouverts à toutes et tous, par les porteurs de ces études).

Enfin, les signataires proposent que, sur la durée de l'accord, la branche professionnelle des IEG puisse signer la nouvelle charte de la parentalité<sup>[1]</sup>, proposée par l'observatoire de la qualité de vie au travail, afin de matérialiser l'engagement des entreprises sur ces sujets, et de faciliter les échanges de bonnes pratiques avec les autres organisations signataires (ex : travaux relatifs à la monoparentalité conduits au sein de cet observatoire<sup>[2]</sup>).

### 4.3. Les objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Signature par la branche de la nouvelle charte de la parentalité	Avant fin 2025	Partage des meilleures pratiques avec d'autres entreprises signataires

[1] Charte de la parentalité en entreprise, 6 octobre 2021.

[2] Un groupe de travail de l'observatoire de la QVT a produit 9 recommandations et 18 actions concrètes pour prendre en compte les spécificités de la monoparentalité.

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Usage équilibré du numérique : fiches de bonnes pratiques	Pendant la durée de l'accord	Ont vocation à rejoindre le livre blanc de l'égalité professionnelle F/H de la branche
Réalisation d'études qualitatives ciblées sur la prise du temps par- tiel (ou de forfaits jours réduits) et l'impact des périodes de mater- nité	Pendant la durée de l'accord	Partage en observatoire et orga- nisation de webinaires dédiés

#### 4.4. Les indicateurs de suivi

Les signataires soulignent l'intérêt à conserver par ailleurs, via l'enquête bisannuelle de branche sur l'égalité professionnelle, 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 renouvelés (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 salariés à temps plein/temps partiel.

## Chapitre V Agir pour la prévention, santé, sécurité et conditions de travail

### 5.1. L'ambition commune

Les signataires rappellent en préalable, l'obligation légale de l'employeur de veiller à la santé physique et mentale et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés<sup>[1]</sup>.

Les entreprises proposent ainsi des conditions d'exercice de l'activité permettant aux femmes, comme aux hommes, d'accéder à tous les types de métiers et de postes. Elles adaptent les locaux, les vêtements, les équipements et les outils de travail de façon qu'ils puissent être utilisés par des salariés des deux sexes. Elles prennent en compte les contraintes spécifiques des femmes enceintes afin de leur permettre de poursuivre leur activité professionnelle dans les meilleures conditions, et examinent notamment – lorsque l'activité le permet – leurs conditions d'éligibilité au télétravail (dans le nouveau cadre prévu par la loi dite « Rixain »).

Les études, et notamment les travaux conduits par l'ANACT<sup>[2]</sup>, montrent que les femmes et les hommes ne sont pas exposés de la même façon aux différents risques professionnels. Conformément aux dispositions de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, les entreprises prennent en compte la situation respective des hommes et des femmes en matière de repérage, d'évaluation et de prévention des risques professionnels en fonction du sexe. Elles en partagent les apprentissages dans le cadre d'un dialogue social au sein de leurs instances représentatives du personnel.

[1] Article L. 4121-1 du code du travail.

[2] L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Dans une approche de prévention et de santé globale, les signataires souhaitent également que les questions et enjeux de prévention à la santé sexuelle et reproductive des femmes et des hommes puissent être posées et travaillées durant la durée de ce nouvel accord.

Par ailleurs et au-delà des dispositions déjà mises en œuvre pour prévenir toutes les formes de discriminations, ou de harcèlement sexuel et/ou moral, les entreprises veillent également à anticiper et prévenir les risques de violences sexistes au travail.

Les femmes, et dans une moindre mesure statistique, les hommes peuvent également être victimes de violences domestiques qui ont – de fait – un impact et des conséquences directes sur le travail. C’est pourquoi, les signataires soutiennent l’engagement des entreprises à accompagner, orienter, soutenir et maintenir dans l’emploi des salariés victimes de violences conjugales ou intrafamiliales.

Enfin, les signataires souhaitent profiter de la « maturité » acquise au cours des deux dernières décennies d’accords collectifs de branche et d’entreprises sur ces enjeux de mixité et d’égalité professionnelle, pour étendre l’enjeu d’égalité des sexes à la question du genre.

## 5.2. Les actions à déployer/renforcer

### 5.2.1. Santé et travail : une approche par le genre pour améliorer la prévention

Dès 2009, les travaux conduits par le réseau des ARACT-ANACT<sup>[1]</sup> en collaboration avec le service des droits des femmes et pour l’égalité entre les femmes et les hommes avaient démontré la pertinence d’introduire l’approche genrée dans les analyses en vue de l’amélioration des conditions de travail.

L’analyse des écarts de santé au travail entre les femmes et les hommes s’articule autour de 4 grands axes<sup>[2]</sup> :

- l’organisation du travail et la mixité : les femmes et les hommes n’exercent pas dans les mêmes métiers, n’occupent pas les mêmes postes de travail, et même dans les métiers ou filières à prédominance féminine, il existe une répartition sexuée des emplois ;
- le travail : les femmes et les hommes sont exposés à des facteurs de risques distincts, parfois partiellement rendus visibles, notamment dans les emplois à prédominance féminine avec des effets différenciés sur la santé ;
- le parcours professionnel : de manière globale, et en approche multi-sectorielle, les femmes et les hommes n’ont souvent pas les mêmes parcours professionnels. Des écarts sont susceptibles d’exister du fait de carrières interrompues ou plus « hachées », avec parfois une forme de précarité induite par des emplois à temps partiel (même si cela pèse moins au sein des IEG) ;
- le temps : dans les faits, les femmes et les hommes n’ont souvent pas les mêmes contraintes de temps de travail, ni les mêmes activités dans la sphère privée, à cause de la persistance des inégalités dans le partage des charges domestiques et/ou familiales.

Les signataires souhaitent faire de l’observatoire de l’égalité professionnelle F/H de la branche, le lieu de veille et de partage de ce type de réflexions, et des meilleures pratiques de prévention mises en place au sein des entreprises.

[1] Agences régionales pour l’amélioration des conditions de travail (ARACT) et Agence nationale (pour l’ANACT).

[2] Issus de l’Analyse « Genre et Travail » de l’ANACT.



### 5.2.2. Aborder les enjeux de santé reproductive et sexuelle des femmes et des hommes dans une approche de santé globale

Les politiques de santé et de sécurité des entreprises gagnent donc à mobiliser cette prise en considération du sexe et du genre pour progresser dans la prévention et la promotion de la santé pour toutes et pour tous.

Les signataires du présent accord soulignent donc l'intérêt que ces enjeux de santé reproductive et sexuelle soient étudiés au titre de la santé au travail. En effet, les menstruations douloureuses (dysménorrhée), l'endométriose, la ménopause, ou l'andropause, par exemple peuvent affecter la vie professionnelle des salariés. Il est donc important que ces questions soient prises en charge par le corps médical, et qu'une attention soit portée sur le sujet par les entreprises, et – plus globalement d'ailleurs – par l'ensemble de la société.

Afin d'accompagner les entreprises de la branche dans la compréhension de ces enjeux, qui font par ailleurs l'objet de propositions législatives, les signataires proposent que l'observatoire de l'égalité professionnelle F/H de la branche puisse proposer, sur la durée de l'accord :

- la publication d'un document repères sur ces enjeux de santé reproductive et sexuelle des femmes et des hommes (intégrant notamment des premières recommandations dans la juste appréhension de ces questions en entreprise) ;
- un cycle de prises de paroles d'experts qualifiés sur ces questions (webinaires par exemple) pour participer de cette acculturation collective, et créer les conditions d'une libération de la parole en entreprise autour de ces questions.

### 5.2.3. Affirmer une tolérance zéro en matière de violences sexistes et sexuelles au travail

Depuis plus de quinze 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.

Soutenus par des évolutions sociétales et du cadre législatif, les employeurs et les représentants du personnel se sont mobilisés pour sensibiliser leur corps social sur les questions de violences sexistes et sexuelles, en faisant en sorte de les intégrer pleinement à leurs démarches de prévention des risques professionnels.

Les signataires rappellent que la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre des relations professionnelles, doivent être prises en compte dans les DUERP<sup>[1]</sup> ainsi que dans les plans de prévention annuels de toutes les entreprises, partagés dans le cadre de leurs instances représentatives du personnel.

De ce point de vue, les entreprises des IEG s'engagent à garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité physique et psychique, et de leur dignité.

La branche professionnelle des IEG se veut exemplaire en proposant des approches méthodologiques, des outils et ressources<sup>[2]</sup> 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).

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

[1] Document unique d'évaluation des risques professionnels.

[2] Plateforme ressources, guide repères, fiches pratiques.

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.

Des travaux ont été conduits durant l'accord précédent qui ont notamment permis la création d'un guide repères sur la prévention des violences sexistes et sexuelles, ainsi qu'une plateforme « ressource » et de professionnalisation continue, notamment à l'usage des référents désignés au sein des entreprises pour prévenir et lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Les actions de progrès ciblées sur la durée de l'accord concourent à atteindre un double objectif :

- développer une culture de sécurité qui soutient la libération et l'accueil de la parole, et favorise le traitement de toutes les alertes ;
- favoriser le traitement des signaux faibles avant qu'ils ne se transforment en harcèlement, agressions sexuelles, viols.

Les signataires souhaitent poursuivre et prolonger cet engagement en :

- signant au niveau de la branche (UFE/UNEmIG) la charte « StOpE<sup>[1]</sup> » qui vise à prévenir et lutter contre les agissements et comportements sexistes au travail ;
- soutenant l'effort de sensibilisation et de formation mis en place par les entreprises de la branche, notamment vis-à-vis de publics cibles (managers, nouveaux arrivants, alternants, stagiaires...) ;
- garantissant la mise à jour et l'enrichissement de la plateforme ressource existante, notamment en y compilant les différentes ressources développées au sein des entreprises de la branche ;
- organisant une veille et un partage des meilleures pratiques en termes de sensibilisation, de prévention et/ou d'accompagnement dans la prise en compte et le traitement opérationnel des alertes au sein des entreprises (ex : outil de sensibilisation à la pyramide des violences sexistes et sexuelles...) ;
- étudiant la possibilité de mutualiser certaines ressources et/ou campagnes de prévention pour soutenir également les dynamiques de prévention des plus petites entreprises de la branche ;
- proposant un séminaire dédié aux référents désignés au sein des entreprises de la branche (employeurs et désignés au sein des CSE) pour partager autour de ces enjeux, de leurs expériences de prévention et de prise en charge des alertes, des pratiques d'enquêtes et des solutions d'accompagnement post enquêtes, etc. À cette occasion, une analyse quantitative et qualitative des alertes prises en charge par les référents désignés<sup>[2]</sup> au sein des entreprises de la branche sera réalisée.

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

Les signataires du présent accord encouragent d'ailleurs toutes les entreprises, y compris celles qui ne sont pas soumises à cette obligation du fait de leur taille, à se doter d'une référente

---

[1] Charte StOpE : L'initiative stop au sexisme ordinaire en entreprise a été créée en 2018 par Accor, EY et L'Oréal France. Elle a été lancée aux côtés de 30 entreprises et organisations, et constitue la première initiative inter-entreprises ayant pour objectif de lutter contre le sexisme dit « ordinaire » au travail.

L'initiative #StOpE est placée sous le haut patronage du ministère délégué chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, et depuis 2021, l'initiative est portée et animée par l'AFMD.

[2] Employeur et CSE.

ou d'un référent 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. Toutes, petites ou grandes, doivent veiller à ce que les canaux d'alertes soient visibles et connus des salariés et à ce que le processus de traitement de ces alertes soit décrit et accessible pour tous les salariés, dans le respect des droits de chacun<sup>[1]</sup>.

#### 5.2.4. Prendre en compte l'impact des violences conjugales et intrafamiliales sur les entreprises et développer des dispositifs d'orientation, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi pour les salariés victimes

Aujourd'hui en France, une femme sur six est ou sera victime de violences au cours de sa vie, et une très grande majorité d'entre elles sont salariées. Plus de ¾ des victimes habitent encore avec l'auteur de ces violences et il convient de souligner que les hommes peuvent également être victimes de ces violences conjugales et familiales (environ 10 % des victimes).

Conscientes que les entreprises ne sont pas « étanches » à ces phénomènes de société, plusieurs d'entre elles se sont d'ores et déjà engagées depuis plusieurs années à prévenir et lutter contre ces violences en s'attachant (avec les partenaires sociaux, les équipes médico-sociales, les filières RH et managériales) à développer des dispositifs très concrets pour accompagner, orienter, soutenir et maintenir dans l'emploi les salariés victimes.

Les signataires du présent accord souhaitent capitaliser sur ces expériences d'accompagnement et de soutien pour proposer une dynamique plus globale et collective autour de la prise en compte de ces questions, en l'adaptant à la diversité de taille de ces entreprises.

Sur la durée de cet accord, l'objectif est notamment de :

- signer au niveau de la branche la charte « One in three Women<sup>[2]</sup> » qui vise à fédérer dans l'action, les entreprises qui s'engagent à prendre en compte l'impact des violences conjugales sur les entreprises et sur le travail, notamment en développant des dispositifs d'orientation, de soutien et de maintien dans l'emploi des salariés victimes ;
- produire et diffuser un document repères de branche sur l'impact de ces violences conjugales et intrafamiliales sur les entreprises, afin que les entreprises des IEG renforcent leur écoute des signaux faibles et se transforment en entreprises ressources pour leurs salariés victimes ;
- proposer un cycle de prises de paroles d'experts qualifiés (webinaires notamment) sur ces questions pour faciliter l'appréhension de ces enjeux par les équipes médico-sociales, les RH, les managers, les représentants du personnel et les salariés.

#### 5.2.5. De l'égalité des sexes au respect de l'identité de genre

Plusieurs entreprises de la branche ont été régulièrement confrontées aux questions d'accompagnement des salariés en transition de genre ces dernières années, et notamment depuis la loi de 2016<sup>[3]</sup>. Elles sont, de fait, particulièrement vigilantes à garantir la protection des salariés concernés et développer des politiques de prévention pour créer les conditions de collectifs de travail et d'environnements inclusifs pour ces derniers.

[1] Victime(s) présumée(s) comme personne(s) mise en cause(s).

[2] Charte One in three women : 1er réseau européen d'entreprises et d'organisations engagées contre les violences conjugales.

[3] Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de la modernisation de la justice du 21<sup>e</sup> siècle.

Afin de garantir une égalité des genres dans les entreprises de la branche, les signataires visent entre autres à sensibiliser :

- les salariés concernés, afin qu'ils puissent exercer leurs droits sans redouter d'annoncer ce changement à leur employeur, et qu'ils puissent être accompagnés tout au long de leur démarche de transition, par des réseaux externes ou internes aux entreprises ;
- les personnes ressources (RH, managers, équipes médico-sociales, représentants du personnel, et les réseaux LGBT+ existants dans les entreprises) sur l'accompagnement possible de ces situations, notamment grâce un cycle de webinaires dédiés par des experts qualifiés ou par des représentants d'entreprises déjà outillées sur ces enjeux ;
- les collectifs de travail concernés, afin qu'ils puissent bénéficier d'une sensibilisation pour mieux appréhender la situation, pouvoir dissiper les préjugés et permettre un environnement de travail bienveillant.

Dans le cadre de cet accord, des travaux paritaires seront conduits pour :

- partager, développer et déployer des ressources (guide repères, offre de sensibilisation des collectifs) afin qu'elles soient valorisées auprès des acteurs concernés, et notamment l'ensemble des référents désignés dans l'entreprise pour la lutte et la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ;
- proposer d'étendre la question du respect de l'identité de genre à la prise en compte de la non-binarité, dans un souci d'acculturation collective à des pratiques et comportements inclusifs au sein des entreprises.

### 5.3. Les principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Publication d'un document repères pour orienter, soutenir et maintenir dans l'emploi des salariés victimes de violences conjugales + signature de la charte « One in three Women »	Avant fin 2024	Capitalisation sur les REX des entreprises déjà engagées Possibilité de partenariat avec des associations spécialisées
Publication de ressources sur le respect de l'identité de genre, l'accompagnement des salariés en transition, ou la non-binarité	Avant fin 2025	Cycles de webinaires possibles + interventions de réseaux LGBT+ possibles en observatoire de l'égalité professionnelle F/H de branche
Publication d'un document repères sur la prise en compte des enjeux de santé reproductive et sexuelles F/H dans une approche de santé globale + un cycle de webinaires dédiés	Avant fin 2026	Avec l'appui d'experts qualifiés et en associant des représentants de la filière médicale et santé sécurité à ces travaux
Partager les travaux et études relatives à la prise en compte du genre dans les approches de prévention en matière de santé et de sécurité	Tout au long de l'accord	Possibilité d'intégrer des recommandations et bonnes pratiques dans le livre blanc de l'égalité professionnelle F/H de la branche Séquences dédiées en observatoire et alimentation de la veille sur le site du SGE des IEG

Objectifs	Fréquence/échéances	Commentaires
Poursuivre la prévention et la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles au sein des entreprises : signature de la Charte #StOpE, enrichissement de la plateforme, mutualisation des ressources et séminaire dédié aux référents désignés sur ces VSST	Tout au long de l'accord (séminaire des référents à préparer dans un cycle de GTP dédiés)	Possibilité d'une étude qualitative ciblée sur le traitement des alertes dans le cadre de la préparation de ce séminaire

## 5.4. Les indicateurs de suivi

Les signataires soulignent la pertinence pour les entreprises, de se doter 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.

De ce point de vue, la signature de la charte #StOpE par les représentants de la branche professionnelle des IEG peut leur permettre d'accéder à un baromètre sexisme d'ores et déjà éprouvé par plusieurs entreprises de la branche, et construit sous le haut patronage du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations en France.

## Chapitre VI Positionner la branche professionnelle en « ressource » de l'égalité professionnelle F/H pour toutes les entreprises

### 6.1. L'ambition commune

La branche entend maintenir et renforcer, la capacité d'action des différentes 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, à des témoignages d'autres entreprises, à des témoignages d'associations engagées pour la mixité ou spécialisées dans l'insertion professionnelle, etc.

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

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

### 6.2. Les actions à déployer/renforcer

#### 6.2.1. La création d'outils à destination des entreprises de la branche

Les signataires décident de rassembler, au sein d'une plateforme 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 travaux 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.

### 6.2.2. Un observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires souhaitent poursuivre le travail engagé dans l'instance mise en place par le précédent accord, à savoir « L'observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG ».

Ce dernier 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 veille et des actions de « benchmark » autour des thématiques de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- la promotion 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 ;
- une communication sur les travaux de branche.

L'observatoire rend compte une fois par an à la CPPNI (dans les conditions prévues dans l'accord Dialogue Social de branche des IEG) de son programme de travail et des évolutions au sein de la branche professionnelle en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les signataires encouragent aussi, au moins une fois sur la durée de l'accord, des rencontres et partages avec d'autres observatoires et commissions de branche œuvrant sur des sujets connexes (formation professionnelle, suivi des droits familiaux...).

Il constitue également un lieu naturel de présentation et de partage des accords d'entreprise signés dans le domaine de l'égalité professionnelle F/H.

#### ■ Composition :

L'observatoire est composé :

- de deux représentants par fédération syndicale représentative (pouvant être accompagnés d'une experte ou d'un expert selon la ou les thématiques abordées) ;
- d'un nombre égal de représentants 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 représentants salariés et les représentants employeurs composant ce dernier.

#### ■ Fonctionnement :

L'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes de la branche professionnelle des IEG se réunit *a minima* 2 fois dans l'année sur convocation du SGE des IEG et envoi d'une invitation aux membres accompagnée d'un ordre du jour.

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

À l'occasion de sa première réunion, l'observatoire établit son règlement intérieur. Celui-ci est adopté à la majorité des voix.

La voix de la présidente ou du président n'est pas prépondérante.



### 6.2.3. Un comité de branche dédié au suivi de l'accord

À côté de l'observatoire de l'égalité professionnelle de la branche professionnelle des IEG est mis en place un comité de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce comité a pour objectifs :

- le suivi de la mise en œuvre de l'accord ;
- 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> ;
- le lancement d'enquêtes qualitatives spécifiques en ayant préalablement coconstruit leurs cahiers des charges et retenu – le cas échéant – les prestataires internes ou externes adaptés ;
- la définition et la mise en œuvre d'études ciblées sur certaines populations, ou certaines filières métiers ;
- 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 co-construction d'outils, de ressources et de guides à destination de toutes les entreprises de la branche professionnelle des IEG ;
- des arbitrages et priorisations budgétaires annuels nécessaires à la mise en œuvre du programme de travaux et d'études de l'accord.

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 deux représentantes ou représentants des fédérations signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des groupements d'employeurs retenus 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 animé et organisé par une ou un membre parmi les groupements d'employeurs.

Il se réunit une fois par an.

### 6.3. Les principaux objectifs

Ils peuvent être résumés de la manière suivante :

Objectif	Fréquence/échéances	Commentaires
Organisation et animation paritaire de journée thématique dédiée	Une fois tous les 2 ans	Une journée thématique avec les référents désignés pour les violences sexistes et sexuelles au travail, a notamment été priorisée par les signataires  Elle permettra aussi une séquence de REX sur les volumes et la nature des alertes traitées au sein de entreprises

[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.

Objectif	Fréquence/échéances	Commentaires
Enrichissement de la plateforme web + rubrique Ega Pro du site internet du SGE + livre blanc de l'égalité professionnelle F/H	Tout au long de l'accord (+ livre blanc dans les 2 premières années de l'accord)	À poursuivre, en insistant sur la communication de ses travaux (y compris externe à la branche)

#### 6.4. 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 VII Dispositions finales

#### 7.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, aux salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, y compris aux entreprises de moins de cinquante salariés.

#### 7.2. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de la date de son entrée en vigueur. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

#### 7.3. Extension

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

#### 7.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

#### 7.5. Calendrier de renégociation

Au moins 6 mois avant l'arrivée du terme de quatre 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.

#### 7.6. 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 IEG.

À l'expiration d'un délai de quinze 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 11 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Glossaire

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.

La « **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.

Le « **plancher collant** » désigne la difficulté qu'ont les femmes à être promues en début de carrière et de gravir les échelons au sein d'une entreprise.

Un **comité de direction** (CODIR), au sens de la donnée collectée dans l'enquête de branche correspond à tout ou partie des 5 critères ci-dessous :

1. L'ensemble des membres correspond à 1,5 à 2 % des effectifs totaux de l'entité ;
2. La présidence du comité est assurée par une dirigeante / un dirigeant / une cadre supérieure ou un cadre supérieur ;
3. La présidente ou le président du comité de direction possède une délégation de pouvoir sur les dépenses d'investissements liées à l'objet social de l'entité ;
4. La présidente ou le président du comité de direction dispose du pouvoir disciplinaire pour tout ou partie des salariés de son entité ;
5. Les comités se réunissent au moins une fois par mois.

La **directive européenne 2023/970** du 10 mai 2023 vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. Elle vient notamment renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit. La directive fixe des objectifs aux employeurs et aux travailleurs tant de la sphère privée que publique. La directive entend dans le même sens définir la notion de rémunération lato sensu. En effet, une telle notion au sens de la directive comprend non seulement le salaire, ou traitement ordinaire de base ou minimal, mais il comprend également « tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».

L'**index de l'égalité professionnelle** est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il est obligatoire pour toute entreprise présentant au moins 50 salariés au cours de l'année écoulée. Il doit être publié chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.

L'**intersectionnalité** est une notion sociologique qui désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de stratification, domination ou discrimination dans une société. Une illustration en est donnée dans cet accord avec le concept de « femmes seniors » qui croise la question du sexe et de l'âge.

L'**identité de genre** est souvent confondue à tort avec la question de l'orientation sexuelle. L'orientation sexuelle est l'attraction affective et sexuelle qu'une personne porte à une autre. L'identité de genre, c'est se sentir femme ou homme, ou non-binaire (c'est-à-dire ni strictement femme, ni strictement homme).

**La non-binarité** désigne le fait de ne pas se reconnaître comme strictement femme ou strictement homme. Les personnes non-binaires peuvent ne se sentir ni femme ni homme, les deux, ou toute autre combinaison des deux. Le terme non-binaire désigne donc toutes les possibilités en dehors d'une identité strictement féminine ou masculine.

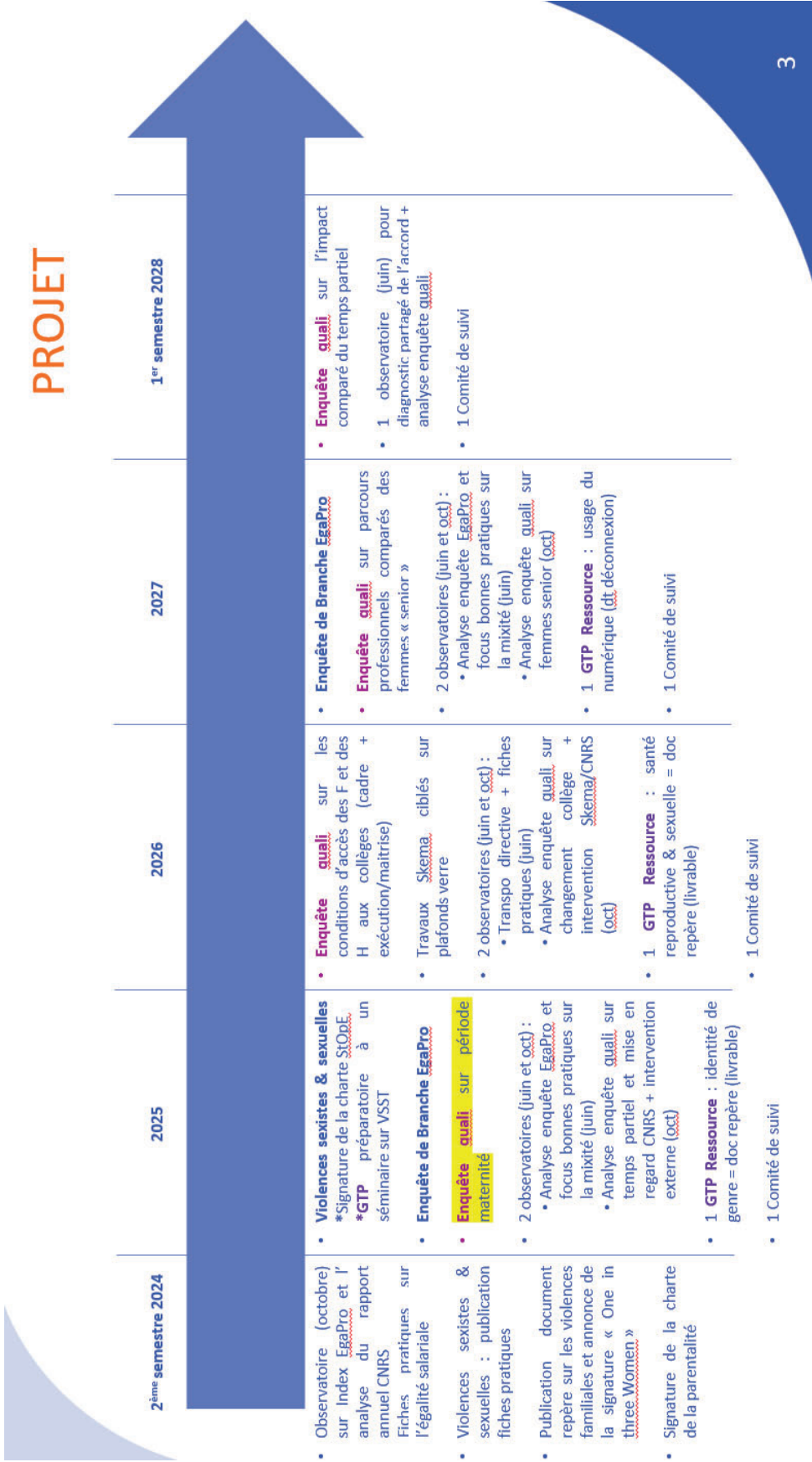
**Un livre blanc** est un terme générique qui désigne un type de littérature qui prend la forme d'un rapport ou d'un guide destiné à présenter des informations concises sur un sujet complexe (ici, la mixité et l'égalité professionnelle F/H). Il a pour objet de faciliter et d'orienter la prise de décision du lecteur sur le sujet.

**L'observatoire de la qualité de vie au travail**, prolongé du titre **d'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise** (OPE) sur incitation de l'Assemblée nationale en 2010, est une association loi 1901 qui constitue :

- un espace d'information et de veille pour les entreprises signataires de la charte de la parentalité en entreprise et des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie ;
- un espace de réflexion qui a pour ambition de favoriser les échanges entre acteurs publics, associations, chercheurs et représentants d'entreprises sur le thème de la parentalité en entreprise et de la conciliation des vies professionnelle et personnelle ;
- un laboratoire d'idées qui entend influencer utilement le débat public et stimuler les initiatives et les bonnes pratiques en faveur d'un meilleur équilibre des temps de vie.

Annexe 1 Synthèse du plan d’actions sur les 4 années de l’accord

Le calendrier ci-dessous est donné à titre indicatif ; l’ordre de priorité de traitement des sujets sera défini en comité de suivi de l’accord.



## **Annexe 2 Diagnostic partagé**

Un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux (annexé au présent accord) a permis de souligner des progrès notables, sur lesquels, les entreprises peuvent aujourd'hui s'appuyer pour poursuivre leurs actions en matière de mixité et d'égalité professionnelle :

- une augmentation de plus de 6 points en moins de 20 ans du taux de féminisation globale de la branche professionnelle qui se situe aujourd'hui à plus de 28 % ;
- un taux de féminisation des métiers techniques qui a progressé de plus de 10 points en 15 ans, (près de 18 % à fin 2023) 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, lutter contre les stéréotypes de genre, prévenir et lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles ;
- la création d'un environnement, d'une culture et d'une instance de partage des meilleures pratiques entre les entreprises de la branche.

Ce diagnostic partagé a également mis en exergue des champs sur lesquels les dynamiques constatées méritent d'être soutenues, plus largement déployées et/ou renforcées :

- s'assurer du juste déploiement des livrables et des ressources produites par les travaux paritaires de branche au sein de toutes les entreprises (de toutes tailles) ;
- veiller à ce que l'alternance ou les stages de fin d'études demeurent un des premiers viviers d'embauches des entreprises de la branche ;
- veiller à des environnements et des conditions de travail favorables à la conciliation des temps de vie, pour attirer et fidéliser les femmes et les hommes dans la diversité de nos métiers et de nos territoires ;
- organiser la traçabilité de toutes les bonnes pratiques recueillies vis-à-vis des entreprises de la branche, et les mettre davantage en visibilité vis-à-vis de l'externe pour contribuer à l'attractivité des métiers de la branche professionnelle des IEG.

Une présentation synthétique de la dernière enquête de Branche est présentée ci-dessous. Elle est également disponible sur les espaces ressources du SGE des IEG.



SYNTHESE

# ENQUÊTE DE BRANCHE 2022

Mixité & Egalité professionnelle F/H



1

## PANORAMA 2022

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

2

# 33

C'est le nombre d'entreprises qui ont répondu favorablement à cette enquête 2022, représentant 89% des salariés des IEG.



## MERCI À NOS RÉPONDANTS !

Depuis plusieurs années, cette enquête est soutenue par des partenaires fidèles :

- 11 entreprises répondantes (> 300 salariés)
- 22 entreprises répondantes (< 300 salariés)
- Un principe d'enquête simplifié pour les plus petites entreprises.

Un enjeu de visibilité de nos engagements de Branche Professionnelle en matière d'égalité F/H, dans un contexte où le "name and shame" s'est imposé dans les modes de communication des médias, des réseaux sociaux et des pouvoirs publics.





MIXITÉ & EGALITÉ F/H

# 01. MIXITÉ

Féminisation globale & des métiers

5

SGE IEG  
DES

# 33 346

C'est le nombre de salariées statutaires (à fin 2022, au sein des entreprises répondantes), soit 28,1% des effectifs statutaires.





## OÙ SONT LES FEMMES ?

### *Métiers techniques (STEM)*

17,5% de femmes dans le technique au sein des IEG (vs 11% en 2011 & moins de 5% en 2002).

### *Métiers commerciaux*

62% de femmes dans les métiers commerciaux au sein des IEG (vs 56% en 2011).

### *Forte croissance des cadres*

31,2% des femmes au sein de la population cadre des IEG. Idem dans les entreprises plus petites (31,5%).



## 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).

8

### *Des recrutements plus féminins*

33,8% de femmes parmi les embauches 2022 (dont 22,5% au sein des métiers techniques). Près de 43% des femmes embauchées l'ont été dans un métier technique (tous collèges 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"!



MIXITÉ & EGALITÉ F/H

# 02. EGALITÉ DES CHANCES

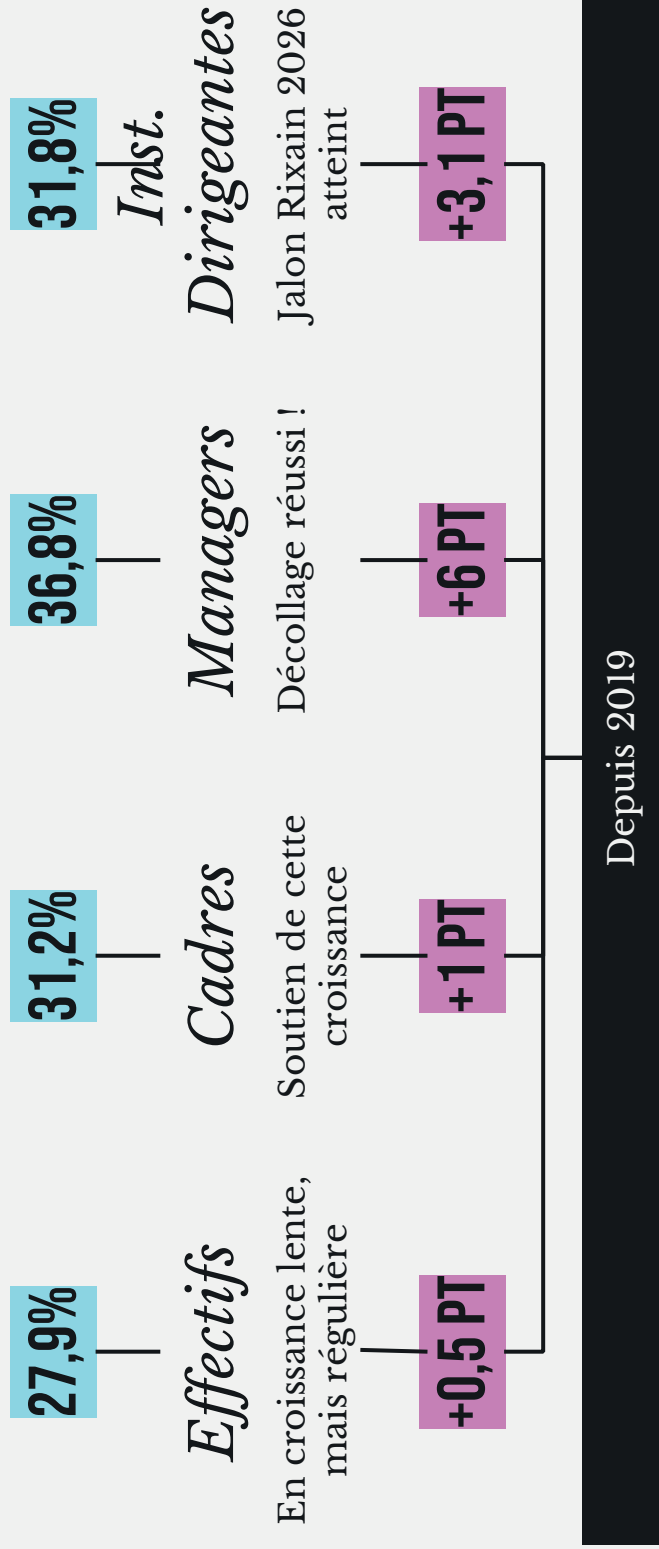
Plafonds de verre & parcours professionnels

9

SGE IEG  
DES

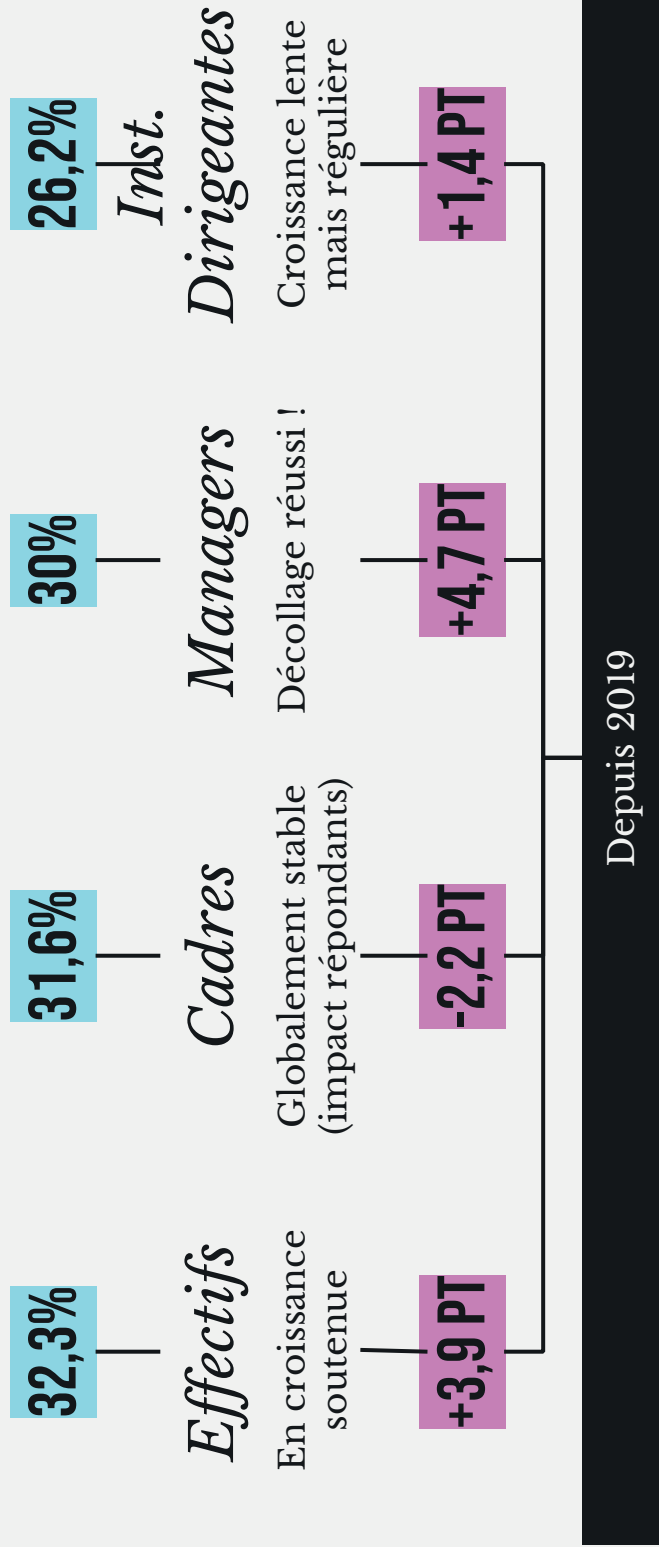
REPRÉSENTATION SIMPLIFIÉE (% DE FEMMES)

> 300 SAL.



REPRÉSENTATION SIMPLIFIÉE (% DE FEMMES)

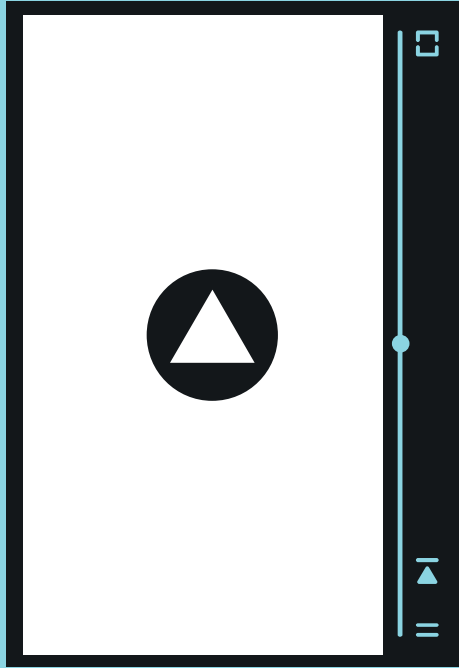
< 300 SAL.



## LOI RIXAIN !

Une contrainte par la loi (horizon 2030).

Une opportunité d'accélérer les dynamiques en cours pour une plus juste représentation des femmes au sein des instances dirigeantes et parmi les dirigeants des entreprises.







MIXITÉ & EGALITÉ F/H

# 03, EGALITÉ SALARIALE

Comprendre, Corriger, Prévenir

13

SGE IEG  
DES



## 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).

14

## 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).

15

### 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 EGALITÉ

### < 300 salariés

Un écart type de 77 à 96, pour un scoring moyen de 88 points possibles sur 100. L'indicateur 4 (maternités) n'est pas toujours calculable.

### > 300 salariés

Un écart type de 83 à 96, pour un scoring moyen de 91 points possibles sur 100. L'indicateur 5 (plafond de verre) pénalise souvent les sociétés.





## EN SYNTHÈSE

Les entreprises des IEG veillent globalement au 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 veiller sur l'impact de la parentalité (congé maternité, temps partiel) pour l'identification des situations individuelles à corriger.





MIXITÉ & EGALITÉ F/H

# 04. EQUILIBRES

Parentalité & Conciliation des vies

SGE IEG  
DES



## TEMPS PARTIEL

SGEIEG  
DES



*13% des femmes*

En temps partiel (essentiellement en E/M)



*3% des hommes*

En temps partiel (essentiellement maîtrise)

*$\frac{1}{4}$  des femmes en exécution*

Demeurent toutefois en temps partiel  
(arbitrages financiers)



## CONGÉS DE PATERNITÉ

**Quantité** : Plus de 90% des salariés les prennent, avec en moyenne une absence de 15 jours ouvrés (pas de différence significative entre les collèges).

**Qualité** : **93% des salariés des IEG** le considèrent comme **un moment très positif et sans conséquence sur leur carrière**. Même des points de progrès identifiés (connaissance des droits familiaux, entretiens & charge de travail, sexisme...)



EGALITÉ F/H

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



—RAPPORT HEYDEMANN DAMON (2021)

21

SGE IEG  
DES



MIXITÉ & EGALITÉ F/H

# 05. DIVERS

Dialogue social & budget de l'accord

22

SGE IEG  
DES





**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)



\* GT paritaire pour préparer un événement hybride en fin d'année (évaluation & REX des lois récentes en matière d'égalité F/H)  
25

EGALITÉ F/H

SGEIEG  
DES

# MERCI !

*Avez-vous des questions ?*

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



26

## Annexe 3

### Tableau de bord de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la branche des IEG (publication biennale)

#### 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.

#### Parcours professionnels femmes / hommes

4. Distribution des femmes et des hommes (statutaires) dans les NR et par échelon, en distinguant les cadres supérieurs (CS) et les cadres dirigeants (dirigeants).
5. Nombre de promotions (GF) femmes / hommes par collège en distinguant les temps pleins des temps partiels et au global (en distinguant CS et dirigeants).
6. Nombre de changements de collèges F/H (exécution vers maîtrise / maîtrise vers cadre).
7. Distribution des femmes et des hommes dans les collèges et les GF.
8. 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).
9. 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 & dirigeants).
10. Respect des équilibres proportionnels « femmes / hommes » dans le suivi des bénéficiaires de formations professionnelles et promotionnelles (dont zoom CPF, VAE...).

#### Égalité salariale femmes / hommes

11. Rapport biennal du CNRS sur l'ensemble des strates de rémunérations (rémunération principale, primes variables, et rémunérations complémentaires par grandes familles).
12. Respect des équilibres proportionnels « femmes / hommes » dans les attributions de GF et de NR.
13. Nombre de corrections salariales mises en œuvre au titre de l'égalité salariale au sein de la branche des IEG (NR/GF).
14. Panorama branche des index de l'égalité F/H (pour les entreprises soumises à cette obligation).
15. Évaluation comparée des rémunérations variables et des rémunérations complémentaires distribuées aux femmes et aux hommes (par collège, par sexe et en distinguant les salariés à temps plein et à temps partiel).

#### Conciliation des temps : vie personnelle / vie professionnelle

16. Indicateurs sexués issus du comité du suivi de l'accord droits familiaux.
17. Nombre de femmes et d'hommes par typologie de temps de travail et par collège.
18. Indicateurs sexués retenus par le comité de suivi de l'accord droits familiaux.

19. Nombre de congés paternité et d'accueil de l'enfant (y compris le nombre de jours pris en moyenne).

#### **Violences sexistes et sexuelles**

20. Nombre de personnes ayant suivi une formation.

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

ENQUETE DE BRANCHE EGALITE  
PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
DE LA BRANCHE DES IEG  
ENTREPRISES DE 50 à 299 SALARIE.E.S

---

DEFINITIONS GENERALES	
<b>COLLEGE (pour les salariés statutaires)</b>	
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 dirigeants : salariés au-delà du GF 19	
<b>FILIERE METIER</b>	
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	
<b>SALARIE STATUTAIRE</b>	
Salarié au statut des IEG (y compris période de stage statutaire)	
<b>CDI NON STATUTAIRE</b>	
Salarié en contrat à durée indéterminée hors statut des IEG (ex : médecin du travail)	
<b>CDD</b>	
Contrats à durée déterminée, y compris les contrats d'alternance (apprentissage, professionnalisation) et les contrats aidés	
<b>CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT</b>	
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)	
<b>CONGE PARENTAL D'EDUCATION</b>	
Congé sans solde prévu par l'article L 1225-47 du code du travail jusqu'aux 3 ans de l'enfant	
<b>CONGE POUR ELEVER UN ENFANT DE MOINS DE 8 ANS</b>	
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 REFERENCE PAR SEXE ET PAR COLLEGE

	EXECUTION			MAITRISE			CADRES			TOTAL		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	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 (SALARIES STATUTAIRES) Données au 31/12/2018								
	EXECUTION		MAITRISE		CADRE		CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS	
GF	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
SANS GF								
CS et dirigeants								
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0

		STATUTAIRES		CDI NON STATUTAIRES		CDD	
		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
EXECUTION							
	TECHNIQUE						
	COMMERCIAL						
	TERTIAIRE						
MAITRISE	NON RENSEIGNE						
	TECHNIQUE						
	COMMERCIAL						
	TERTIAIRE						
CADRE	NON RENSEIGNE						
	TECHNIQUE						
	COMMERCIAL						
	TERTIAIRE						
CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS	NON RENSEIGNE						
	TECHNIQUE						
	COMMERCIAL						
	TERTIAIRE						
TOTAL	NON RENSEIGNE						
	TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0
	COMMERCIAL	0	0	0	0	0	0
	TERTIAIRE	0	0	0	0	0	0
	NON RENSEIGNE	0	0	0	0	0	0

ENTREES ET DEPARTS									
		STATUTAIRES		CDI NON STATUTAIRES		CDD			
		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES		
Nombre de recrutements externes	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
<b>Recrutements : nombre de femmes et d'hommes embauchés dans une entreprise IEG et ne provenant pas d'une autre entreprise IEG.</b> Ex 1 : une arrivée à ERDF (entreprise IEG) en provenance de Electricité 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.									
		STATUTAIRES		CDI NON STATUTAIRES		CDD			
		HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES		
DEPARTS EN RETRAITE hors motif disciplinaire	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
DECES	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
DEMISSION	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
RUPTURE CONVENTIONNELLE ET LICENCIEMENT	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								
MISE EN INVALIDITE CAT 2 ET 3	EXECUTION								
	MAITRISE								
	CADRE								
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS								

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 31/12/2018 - Répartition hebdomadaire

		HOMME	FEMME
EXECUTION	TEMPS PLEIN		
	TEMPS PARTIEL > 50%		
	TEMPS PARTIEL < ou = 50%		
MAITRISE	TEMPS PLEIN		
	TEMPS PARTIEL > 50%		
	TEMPS PARTIEL < ou = 50%		
CADRE	TEMPS PLEIN		
	TEMPS PARTIEL > 50%		
	TEMPS PARTIEL < ou = 50%		
CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS	TEMPS PLEIN		
	TEMPS PARTIEL > 50%		
	TEMPS PARTIEL < ou = 50%		
TOTAL	TEMPS PLEIN	0	0

AGE PAR COLLEGE ET PAR TRANCHE D'AGE

	STATUTAIRE		CDI NON STATUTAIRE		CDD	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Moins de 30 ans	EXECUTION					
	MAITRISE					
	CADRE					
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS					
De 30 à 39 ans	EXECUTION					
	MAITRISE					
	CADRE					
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS					
De 40 à 49 ans	EXECUTION					
	MAITRISE					
	CADRE					
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS					
50 ans et plus	EXECUTION					
	MAITRISE					
	CADRE					
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS					
TOTAL	EXECUTION	0	0	0	0	0
	MAITRISE	0	0	0	0	0
	CADRE	0	0	0	0	0
	CADRE SUPERIEUR ET DIRIGEANTS	0	0	0	0	0



## PROMOTIONS ET AVANCEMENTS (SALARIES STATUTAIRES)

### Nombre de promotions en GF du 01/01/2018 au 31/12/2018

	Hommes	Femmes
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Cadre supérieur et dirigeants		

*Remarque : La promotion est accordée au collège de départ*

### Nombre de NR attribués au titre des avancements individuels (hors GF) au 01/01/2018

	Hommes	Femmes
Exécution		
Maîtrise		
Cadre		
Cadre supérieur et dirigeants		
TOTAL	0	0

*Remarque : prendre tous motifs d'avancement*

### Nombre de passage du collège exécution vers le collège maîtrise entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018

	Hommes	Femmes

### Nombre de passage du collège maîtrise vers le collège cadre entre le 01/01/2018 et le 31/12/2018

	Hommes	Femmes

FEMINISATION INSTANCES GOUVERNANCE/COMITE EXECUTIF- 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'administration/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

CONGES (SALARIES 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	Nb de jours ouvrés induits*
Exécution			
Maîtrise			
Cadre			
Cadre supérieur et dirigeants			
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		
	Hommes	Femmes
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

	Hommes	Femmes
EXECUTION		
MAITRISE		
CADRE		
TOTAL	0	0

### NOMBRE D'HEURES D'ABSENCE MALADIE EN 2018

	Hommes	Femmes
EXECUTION		
MAITRISE		
CADRE		
TOTAL	0	0

**NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR COLLEGE EN 2018**

	Hommes	Femmes
EXECUTION		
MAITRISE		
CADRE		
TOTAL	0	0

## 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	