



Index de l'égalité professionnelle : l'heure de vérité



04/03/19

FLASH INFO SALARIÉS



Enedis mauvais élève avec un score de 74/100 !

Les 1.400 entreprises de plus de 1.000 salariés doivent publier sur Internet leur index de l'égalité entre leurs salariés femmes et hommes au plus tard ce vendredi 1^{er} mars à minuit. L'obligation a été inscrite dans **la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018**.

Cinq critères

Le calcul combine **cinq critères**.

L'index de l'égalité femmes-hommes

Indicateurs	Poids	Score	Enedis
Ecart de rémunération de base et variable + primes individuelles	40%	de 0 à 40 points	39 points
Ecart de répartition des augmentations individuelles	20%	de 0 à 20 points	20 points
Ecart de répartition des promotions	15%	de 0 à 15 points	15 points
% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	15%	de 0 à 15 points	0 points
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	10%	de 0 à 10 points	0 points
TOTAL = INDEX	100%	de 0 à 100 points	74 points

L'index de l'égalité femmes-hommes

Scores

La Maif	99
CNP Assurances	99
Primark	99
Janssen France	93
Sanofi	94
Solvay	89
EDF SA	80 avec objectif de 90 en 2020
Enedis	74 avec objectif de 90 en 2021

En dessous de 75/100, l'employeur devra prendre des mesures correctives pour atteindre au moins ce seuil dans les trois ans. C'est désormais **une obligation de résultat et plus de moyens**. À défaut, il s'exposera à une **amende pouvant aller jusqu'à 1 % de sa masse salariale**.

Enedis affiche **un score de 74/100**. Enedis doit donc atteindre a minima la note plancher de 75/100 d'ici 3 ans et a pour ambition d'atteindre une note de 90 en 2021.

Dans les années à venir, Enedis va devoir accroître ses efforts pour garantir la neutralité des périodes de maternité et d'adoption dans les décisions d'évolutions salariales **et accroître la présence des femmes parmi les salariés les mieux rémunérés**.

Si la part des femmes promues en place A progresse, nous regrettons que la composition des CODIR des unités stagne (26,6% des membres des CODIR sont des femmes). Le **plafond de verre** existe toujours dans nos entreprises et **l'Alliance CFE UNSA**

Énergies n'a de cesse de le dénoncer! Nous réclamons l'ouverture d'une concertation pour aller vers un niveau bien plus élevé d'index.

L'index de l'égalité aura aussi un impact sur la « *marque employeur* » et sur la « *réputation* ».

**Yes Enedis Can !
Elles le valent bien !**

L'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES,
100 % LIBRES... 100 % VOUS !

**CFE ÉNERGIES
UNSA ÉNERGIE**
www.cfe-energies.com
www.unsa-energie.fr