

ANALYSE COMPARATIVE DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES EN 2021

Diagnostic de l'année 2021

CONFIDENTIEL :

Oui
Non

Auteur : MAGNI Eleonore

Validé : Oui / Non

Lieu :

Date : 25/04/2022

Projet : SGI-RH-DIAG21EgalitéHF

Tableau des versions

Version	Date	Auteur	Commentaires
1	12/05/2020	Eléonore MAGNI	Création
	15/05/2020	Samuel Tiercelin	Revue
	15/05/2020	Hubert DE LA GRANDIERE	Signature
	15/05/2020	Eléonore MAGNI	Dépôt à la DIRECCTE
	09/04/2021	Delphine CORNUT	MAJ diagnostic Année 2020
	07/04/2022	Eléonore MAGNI	MAJ diagnostic Année 2021
	22/04/2022	Samuel TIERCELIN	Relecture
	25/04/2022	Hubert DE LA GRANDIERE	Signature
	25/04/2022	Eléonore MAGNI	Dépot à la DIRECCTE

Table des matières

ANALYSE COMPARATIVE DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES EN 2021.....	1
Diagnostic de l'année 2021	1
Tableau des versions	2
1. Rappel de la législation.....	5
2. Présentation et Organisation de SuperGrid Institute	5
3. La négociation chez SuperGrid Institute	6
4. Diagnostic des conditions générales d'emploi : indicateurs et analyse de la situation comparée des hommes et des femmes	7
4.1. Effectifs.....	7
4.1.1. Répartition globale par sexe des effectifs.....	7
4.1.2. Analyse de la répartition globale.....	7
4.1.3. Répartition par catégorie socio-professionnelles et type de contrats	8
4.1.4. Analyse de la répartition par catégorie socio-professionnelles et type de contrats	8
4.1.5. Prévisionnel global.....	9
4.2. Données sur les embauches et les départs	9
4.2.1. Embauches en 2021	9
4.2.2. Analyse des embauches réalisées en 2021.....	9
4.2.3. Départs en 2021	10
4.2.4. Analyse des départs en 2021	10
4.2.5. Prévisionnel de départs	10
4.3. Données sur la formation.....	11
4.3.1. Indicateurs de mesure des heures de formation	11
4.3.2. Analyse des indicateurs de formation.....	11
4.4. Données sur les promotions.....	12
4.4.1. Indicateurs de mesure des promotions	12
4.5. Données sur les positionnements dans l'entreprise et les qualifications.....	12
4.5.1. Indicateurs de positionnements dans l'entreprise.....	12
4.5.2. Analyse des données sur les positionnements dans l'entreprise et qualifications	13
4.6. Données sur les emplois.....	14

4.6.1.	Indicateurs de données sur les emplois.....	14
4.6.2.	Analyse des données sur les emplois.....	14
4.7.	Données sur les conditions de travail (durée et organisation).....	15
4.7.1.	Indicateurs sur les conditions de travail	15
4.7.2.	Analyse des indicateurs	15
4.8.	Données sur la sécurité et la santé au travail	15
4.8.1.	Accident du travail, maladies professionnelles	15
4.8.2.	Maladies non professionnelles	16
4.8.3.	Risques professionnels.....	16
4.9.	Données sur les rémunérations	16
4.9.1.	Indicateurs sur les rémunérations.....	16
4.9.2.	Indicateur d'écart des rémunérations (Index égalité HF 2021)	17
4.9.3.	Indicateur d'écart du taux d'augmentations individuelles (Index égalité HF 2021).....	17
4.10.	Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale	18
4.10.1.	Données concernant les congés	18
4.10.2.	Données sur les congés paternités.....	18
5.	Plan d'action	18

1. Rappel de la législation

L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que les mesures permettant de les atteindre.

Depuis le 1er Janvier 2012, les organismes d'au moins 50 salariés doivent être couverts :

- Soit par un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Soit, à défaut par un plan d'action destiné à assurer cette égalité, établi unilatéralement par l'employeur
(Art. L2242-5 du Code du Travail)

Enfin, toutes les entreprises doivent formuler des objectifs visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
(Art. L1142-5 du Code du Travail)

Pour enrichir cette négociation et permettre ainsi aux partenaires sociaux de fixer des objectifs en la matière, les employeurs doivent établir et analyser la situation des hommes et des femmes au sein de leur entreprise par la production d'un diagnostic sexué de la situation respective des hommes et des femmes pour 9 domaines-clés. (L'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, la rémunération effective et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale). L'analyse doit également porter sur les écarts de salaires et de déroulement de carrière ainsi que sur l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

C'est sur la base de ce rapport annuel, dont les indicateurs sont adaptés à la réalité de l'entreprise, que doit s'engager la négociation collective. Il permet d'établir une stratégie d'action qui est formalisé par un accord d'entreprise ou à défaut un plan d'action unilatéral visant à réduire les inégalités constatées.

Cette obligation s'applique également si l'entreprise n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel (IRP).
(Art. L. 2242-9 et R. 2242-2 du Code du Travail).

2. Présentation et Organisation de SuperGrid Institute

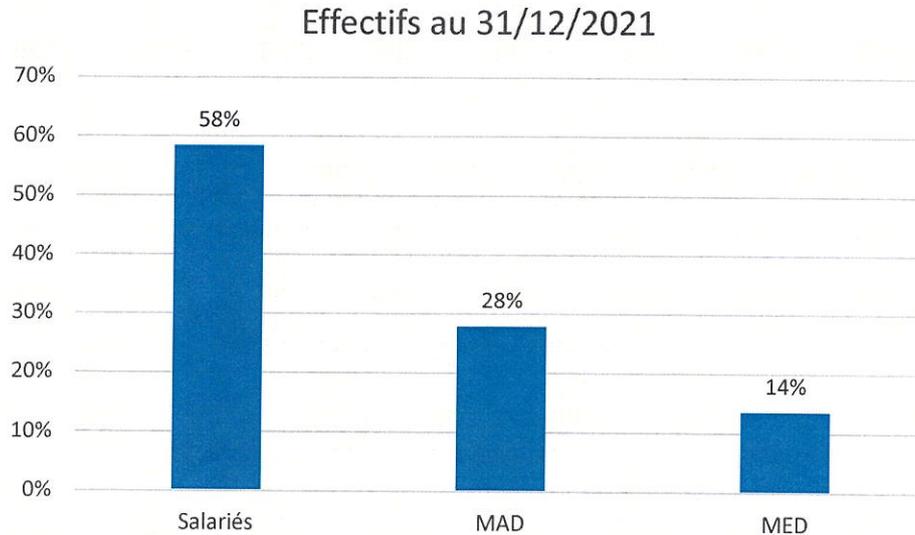
SuperGrid Institute est un institut de transition énergétique (ITE), une plate-forme de recherche collaborative dédiée au système de transmission électrique du futur, réunissant expertise industrielle et recherche publique, avec le soutien d'intervenants privés et publics.

Les ressources humaines qui constituent les effectifs de SuperGrid Institute se distinguent de la manière suivante :

- Salariés titulaires d'un contrat de travail SuperGrid Institute
- Salariés mis à disposition par les actionnaires industriels
- Salariés mis en délégation par les partenaires académiques

Les salariés mis à disposition et en délégation par les partenaires industriels et académiques font partie intégrante de la structure de l'entreprise (Direction Générale, membres du comité de Direction, etc.).

Pour l'année 2021, la répartition des effectifs (tous types de contrats confondus) était la suivante :



La particularité de composition des effectifs chez SuperGrid Institute est à considérer dans l'analyse des données du diagnostic ci-après.

Il est cependant rappelé que l'analyse de situation comparée des hommes et des femmes n'est réalisée que sur les effectifs titulaires d'un contrat SuperGrid Institute.

3. La négociation chez SuperGrid Institute

En application de l'Article L. 2323-8 du Code du travail, les entreprises de moins de trois cents salariés doivent remettre de manière annuelle un rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes aux représentants du personnel.

Les élections du Comité Social et Economique ont eu lieu en septembre 2020.

Par ailleurs, un accord d'entreprise signé le 01/12/2016 prévoit l'accueil de salariés sous Contrats à Durée Déterminée à « objet défini ». L'objectif de ce type de contrat est de répondre au besoin de certains travaux de recherche pour lesquels la pérennité de l'emploi n'est pas garantie (thèses, projets de recherche, etc.). Ces typologies de contrats sont catégorisées CDD OD ou thésards.

4. Diagnostic des conditions générales d'emploi : indicateurs et analyse de la situation comparée des hommes et des femmes

Le présent diagnostic est établi sur la base des données d'effectifs au 31 Décembre 2021 et sur les évolutions opérées au cours de l'année 2021 pour les indicateurs de promotion, formation, etc.

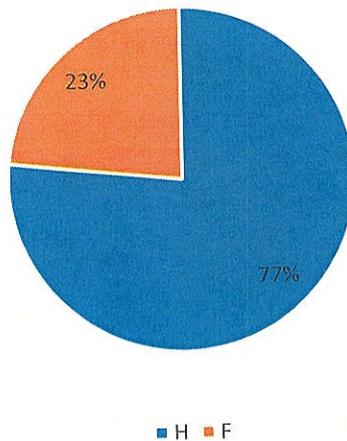
Pour rappel, l'analyse est réalisée sur les données concernant les salariés titulaires d'un contrat de travail SuperGrid Institute (hors contrats de mise à disposition et mise en délégation).

4.1. Effectifs

4.1.1. Répartition globale par sexe des effectifs

Au 31 Décembre 2021, l'entreprise SuperGrid Institute compte 90 salariés dont la répartition Hommes / Femmes est la suivante :

Répartition globale par sexe SuperGrid Institute 31/12/2021



4.1.2. Analyse de la répartition globale

Un premier facteur qu'il est important de souligner dans l'analyse des écarts de répartition hommes / femmes pour la population est le domaine d'activité de l'entreprise.

Les disciplines et cursus d'Ingénieurs sont par nature majoritairement suivis par des Hommes comme le démontre l'étude 2020 du Ministère des Droits des Femmes.¹ Dans l'enseignement supérieur, le nombre de femme stagne, surtout dans les formations d'ingénieur(e)s (28%) et formations sélectives.

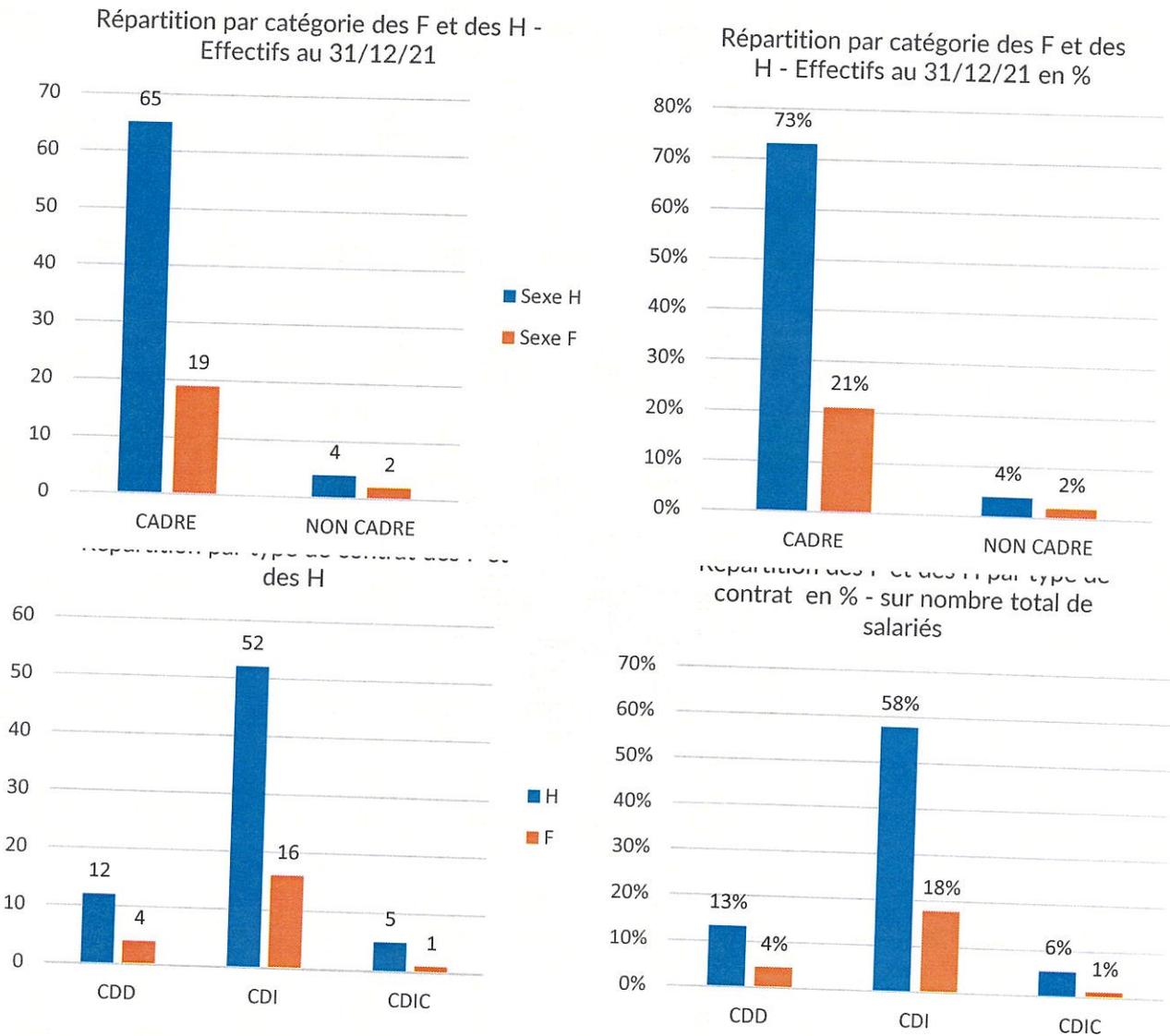
Il est tout de même important de nuancer ces données par les domaines de spécialisation en ingénierie. En effet, l'analyse de répartition des hommes et femmes publié par l'observatoire des femmes ingénieurs de 2021, dans le domaine « Eau, gaz, électricité » faisait ressortir une représentation de seulement 5% de femmes (en baisse de 2pts par rapport à 2020).²

¹ <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-02-12-2021.pdf>

² https://www.femmes-ingenieures.org/offres/file_inline_src/82/82_P_38037_619268f8757e2_15.pdf
ANALYSE COMPARATIVE DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES EN 2021

Les emplois d'Ingénieurs Recherche et Développement chez SuperGrid Institute (Ingénieurs, Doctorants, Directeurs de programme) représentent à eux seuls 83% des contrats de travail SuperGrid Institute.

4.1.3. Répartition par catégorie socio-professionnelles et type de contrats



4.1.4. Analyse de la répartition par catégorie socio-professionnelles et type de contrats

Une grande majorité des effectifs de l'entreprise est composée d'Ingénieurs Recherche et Développement (83%). Toutes fonctions confondues, l'entreprise compte une répartition de 94% de salariés dans la catégorie « Ingénieurs et Cadres ».

Les 6% de la population qui occupent des fonctions « Non-cadres : Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise » sont des fonctions supports ou techniciens d'atelier.

La répartition par type de contrats est marquée par la nécessité d'avoir recours à des contrats à déterminée de mission à objet défini pour mener à bien des travaux de recherche tel qu'exposé précédemment.

La répartition des Hommes et des Femmes au sein de SuperGrid Institute suit la tendance nationale dans les domaines de l'ingénierie. Cette répartition s'observe pour tous les types de contrats chez SuperGrid Institute.

4.1.5. Prévisionnel global

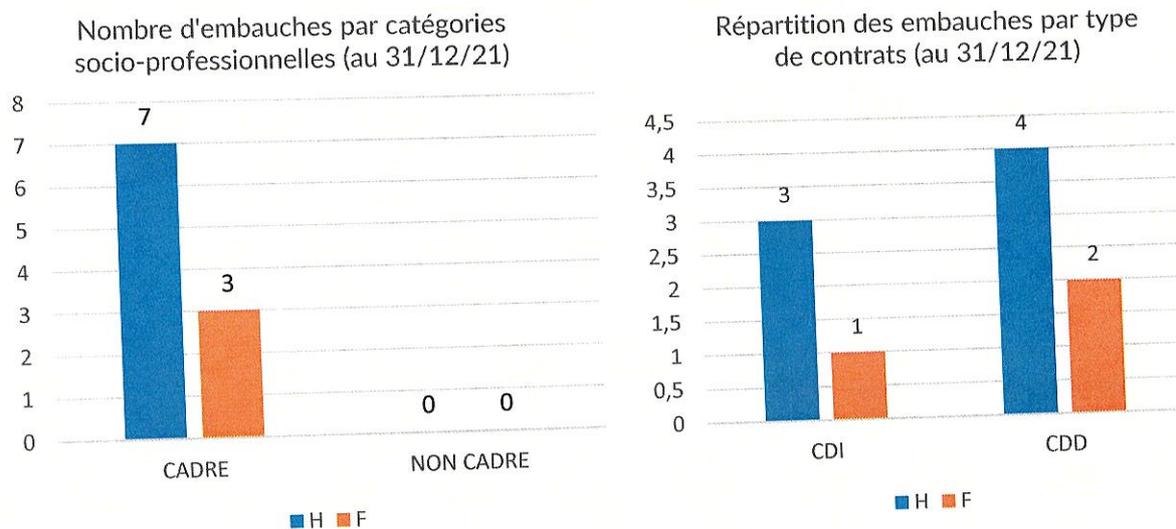
SuperGrid Institute est une entreprise récente (2014), qui se structure progressivement avec des orientations stratégiques définies permettant une certaine visibilité sur l'évolution des effectifs.

Le recours aux contrats à durée déterminée de mission à objet défini s'inscrit dans l'activité de SuperGrid Institute pour permettre la réalisation de missions de recherche notamment pour les thèses menées au sein de l'Institut.

Cependant, SuperGrid Institute veille depuis quelques années à stabiliser ses effectifs en lien avec ses objectifs stratégiques.

4.2. Données sur les embauches et les départs

4.2.1. Embauches en 2021



4.2.2. Analyse des embauches réalisées en 2021

Dans son objectif de structuration et de pérennisation d'activités stratégiques de recherche, l'entreprise a réalisé 10 embauches³ sur l'année 2021, dont 4 embauches en CDI. Par ailleurs, les graphiques ci-dessus ne répertorient pas les transformations de contrat, il est important de souligner qu'il a été proposé une embauche en CDI à 7 salariés (6 Hommes / 1 Femme) à la fin de leur CDD ou CDD de mission à objet définis.

³ Il est entendu par le terme « embauche » : le premier contrat conclu avec le salarié courant 2021.
ANALYSE COMPARATIVE DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES EN 2021

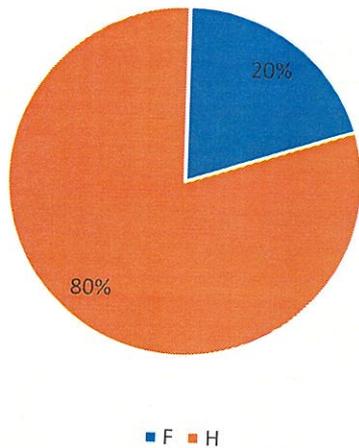
SuperGrid Institute a conclu 1 nouveau contrat de mission à objet défini pour le lancement de nouveaux sujets de recherches par le biais d'une thèse.

Les femmes représentent 27% des embauches de SuperGrid Institute en 2021 contre 23% en 2020.

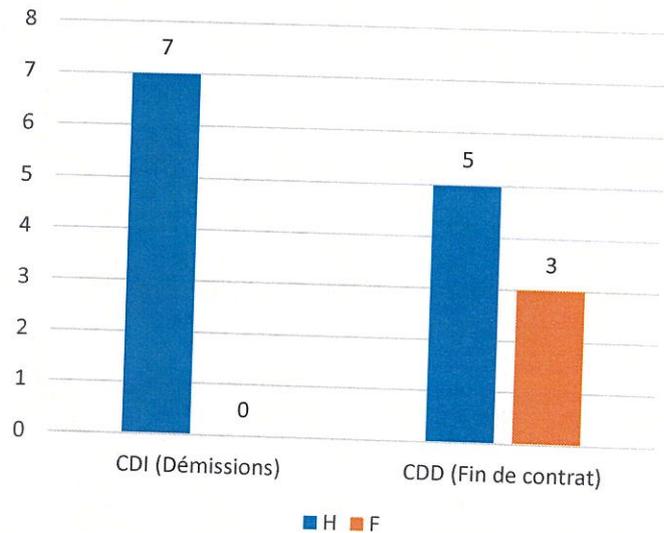
4.2.3. Départs en 2021

L'entreprise compte 15 sorties d'effectif sur l'année 2021.

Répartition des départs de l'entreprise par sexe en 2021



Répartition des départs par type et par sexe



4.2.4. Analyse des départs en 2021

Les départs de l'entreprise en 2021 sont pour plus de la moitié des fins de contrats de thèses (CDDOD) ou des fins de CDD.

On peut observer que la proportion des départs par sexe est conforme à la répartition globale d'hommes et de femmes dans l'entreprise (77% d'hommes /23% de femmes)

4.2.5. Prévisionnel de départs

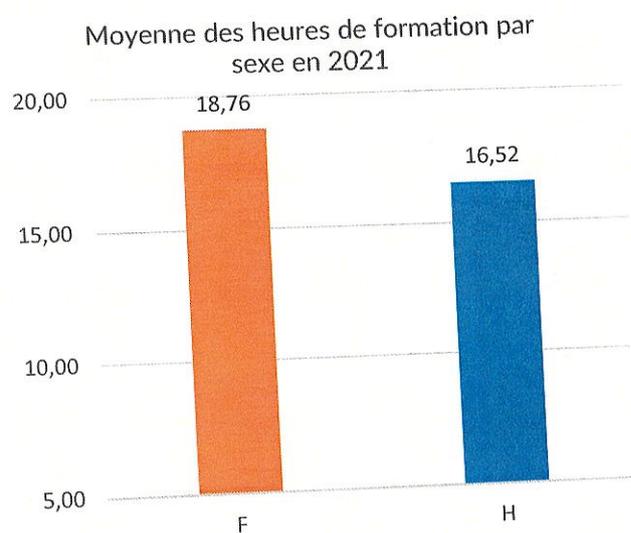
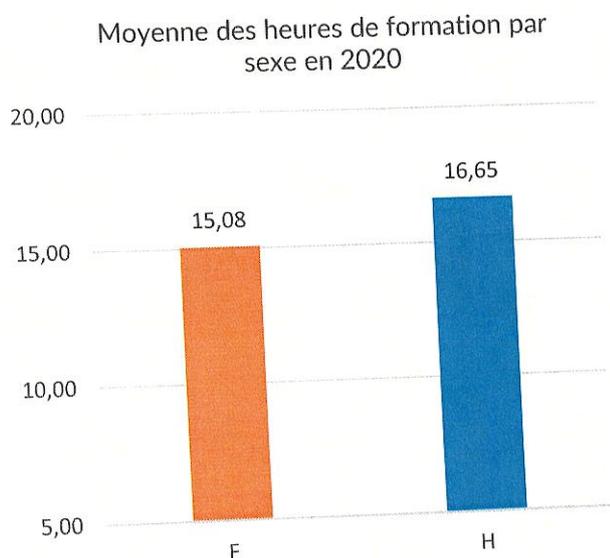
La visibilité sur les départs qui auront lieu sur les 3 prochaines années se restreint aux fins de contrats à durée déterminée ou CDI de chantiers en cours au 31 Décembre 2021.

Types de poste	Nombre de CDD ou CDI Chantiers 2021	H	F
Doctorant(s) – CDDOD	10	7	3
Ingénieur(s)	10	9	1
Technicien(s)	0	0	0
Support	2	1	1
Total general	22	17	5

Le ratio de départ hommes / femmes sur la base des CDD et CDI Chantier suit la tendance globale de l'entreprise en termes de répartition de sexes.

4.3. Données sur la formation

4.3.1. Indicateurs de mesure des heures de formation



4.3.2. Analyse des indicateurs de formation

Nous pouvons observer une tendance inversée quant à l'accès aux formations par rapport à l'année précédentes. Les formations octroyées chez SuperGrid Institute peuvent être des formations obligatoires (sécurité, habilitations électriques) ou du cadre de développement des compétences.

Les moyennes restent globalement élevées et assez proches et permettent de reconnaître un équilibre dans l'accès à la formation entre les hommes et les femmes si cette tendance se poursuit.

4.4. Données sur les promotions

4.4.1. Indicateurs de mesure des promotions

La société SuperGrid Institute est récente et elle se structure progressivement.

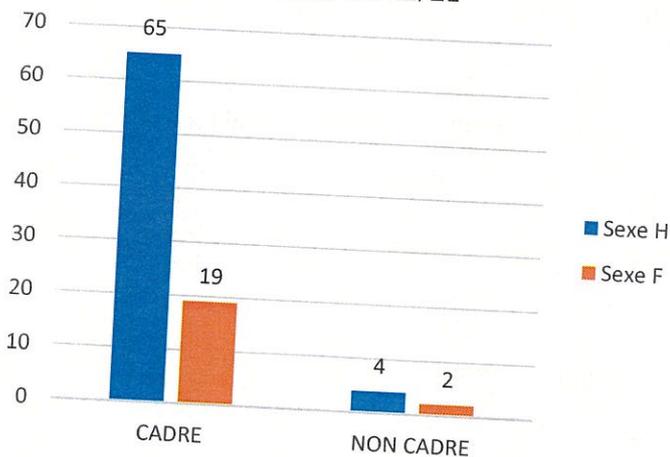
La taille de l'entreprise rend l'indicateur de promotions incalculable. La prise de fonction des salariés est relativement récente et se fait principalement par des embauches.

Les deux indicateurs de mesure préconisés par l'article R2323-12 du code du travail ne peuvent pas être mesurés chez SuperGrid Institute.

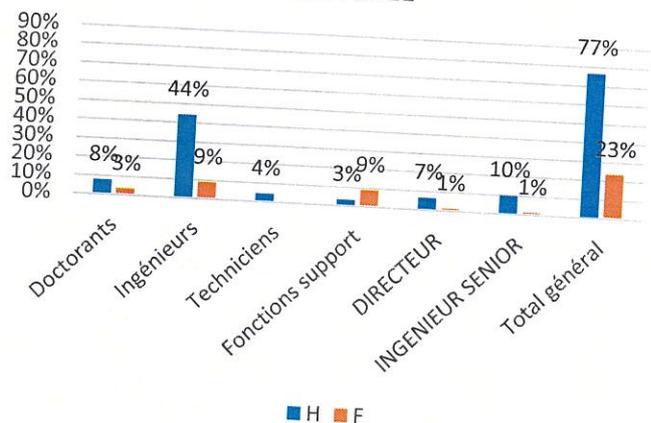
4.5. Données sur les positionnements dans l'entreprise et les qualifications

4.5.1. Indicateurs de positionnements dans l'entreprise

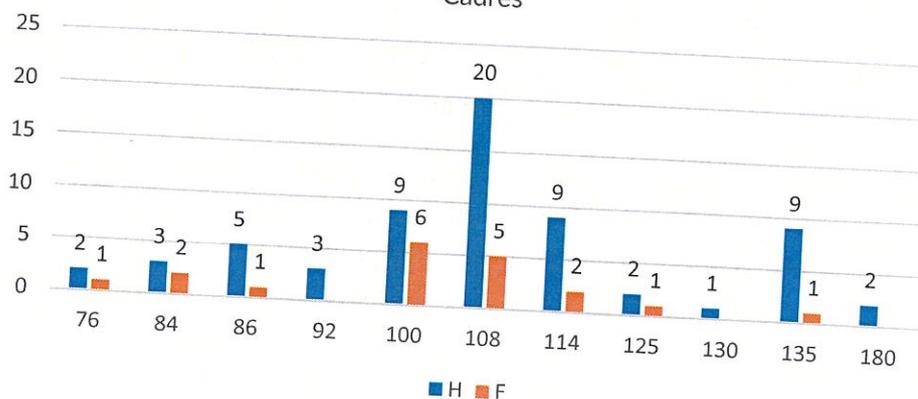
Répartition par catégorie des F et des H -
Effectifs au 31/12/21



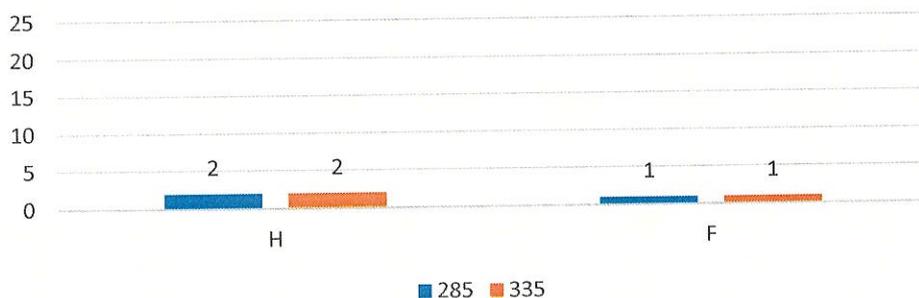
Répartition des sexes par métier au
31/12/2021



Répartition des F et H par niveau de classification - Population
Cadres



Répartition des F et H par niveau de classification -
Population Non Cadres



4.5.2. Analyse des données sur les positionnements dans l'entreprise et qualifications

L'analyse de la situation comparée au niveau des positionnements dans l'entreprise est ici déclinée sur la base des coefficients hiérarchiques de la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie et des Mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Nous identifions ici deux tendances dans la répartition de la population par coefficient hiérarchique :

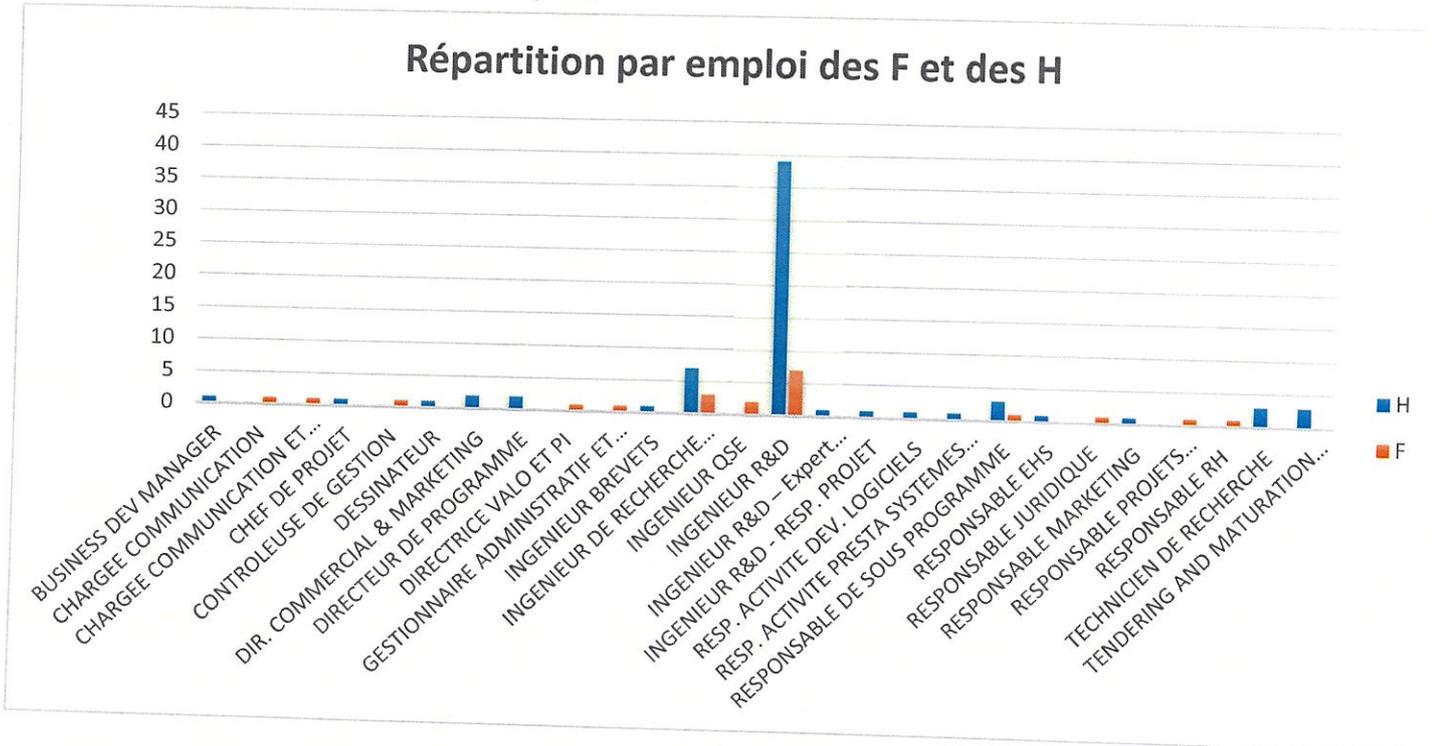
- Une première partie de la population est classée des coefficients 76 à 92 de la convention collective : cette population a pour majorité la qualification d'Ingénieurs de Recherche « Doctorants » ou de jeunes ingénieurs en sortie d'école.
- La seconde partie des coefficients 108 à 114 : il s'agit ici en majorité d'une population titulaire d'un niveau de diplôme équivalent au Doctorat et notamment d'ingénieurs embauchés à la suite d'une thèse pour occuper des postes d'Ingénieurs R&D.

L'écart de répartition des Hommes et des Femmes se retrouve une nouvelle fois puisque pour ces niveaux de qualification il s'agit d'une population d'Ingénieurs pour laquelle la féminisation est sous-représentée au niveau national.

Enfin, nous pouvons noter que la classification des femmes est concentrée aux niveaux 100 et 108 car il s'agit pour la majorité de salariées travaillant sur des fonctions support, embauchées sur des positions de cadre coefficient 100.

4.6. Données sur les emplois

4.6.1. Indicateurs de données sur les emplois



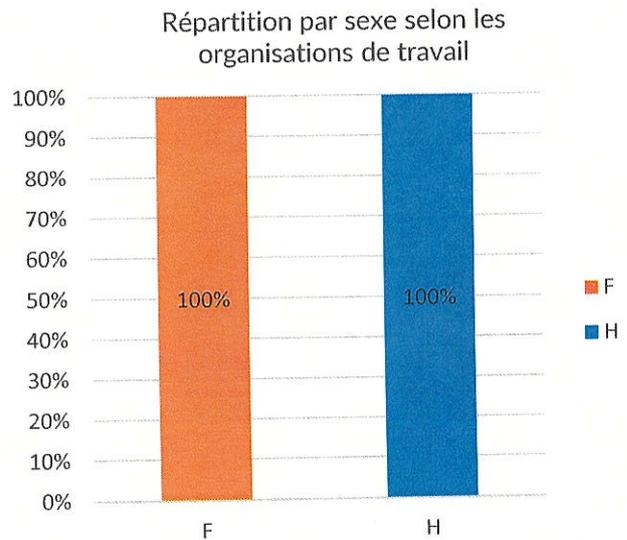
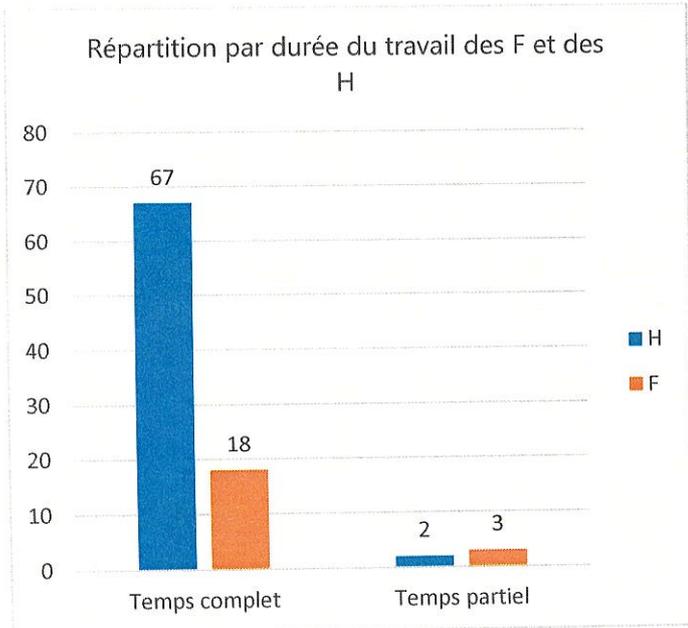
4.6.2. Analyse des données sur les emplois

L'analyse de répartition des emplois par sexe met en évidence une population majoritairement masculine dans les domaines techniques (Doctorants, Ingénieurs R&D, techniciens, Tendering & Maturation Engineer).

Toutes les autres fonctions sont peu représentées dans l'entreprise, il s'agit pour la plupart de fonctions supports ou de Management.

4.7. Données sur les conditions de travail (durée et organisation)

4.7.1. Indicateurs sur les conditions de travail



4.7.2. Analyse des indicateurs

La répartition des hommes et des femmes sur une durée de travail à temps plein est relativement proche de la répartition globale des sexes dans l'entreprise. Pour ce qui est du temps partiel dans l'entreprise, il est pratiqué par 1,5 fois plus de femmes que d'hommes.

Le nombre de personnes à temps partiel a évolué courant 2021, à la suite d'une embauche d'un homme à temps partiel et un passage à temps partiel pour congé parental.

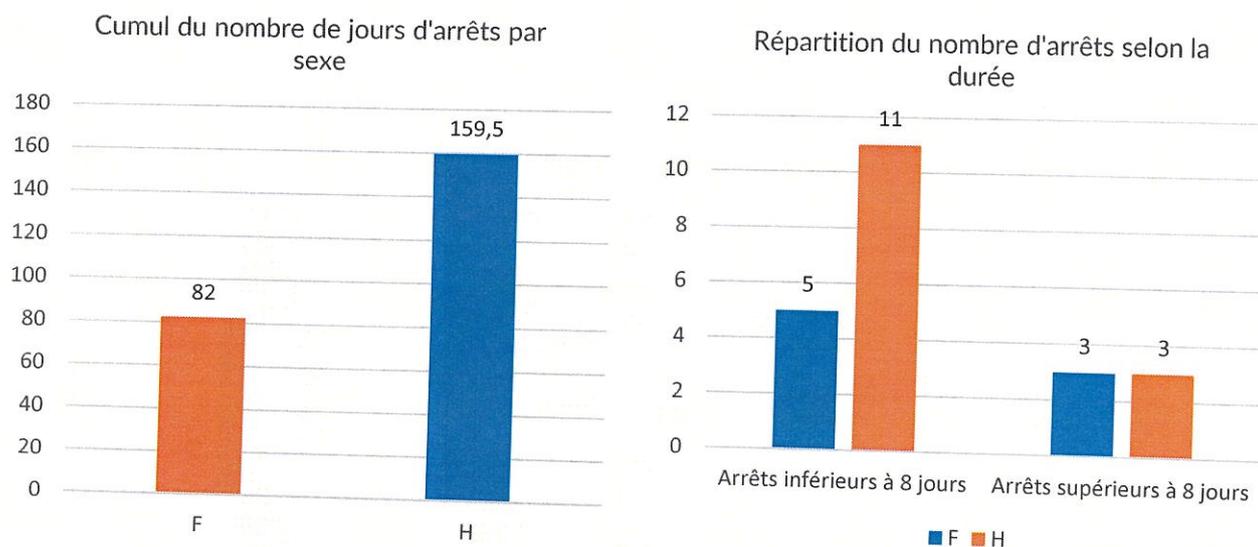
Tous les salariés de SuperGrid Institute travaillent sur une organisation de travail en journée.

4.8. Données sur la sécurité et la santé au travail

4.8.1. Accident du travail, maladies professionnelles

Courant 2021, 1 accident du travail sans arrêt a été répertorié. Aucune maladie professionnelle n'a été recensée.

4.8.2. Maladies non professionnelles



Nous constatons que le nombre moyen de jours d'arrêt des femmes (10,25 jours) est légèrement inférieur par rapport au nombre moyen de jours d'arrêt des hommes (11,39 jours). La majorité des arrêts maladie sont de courtes durées, mais la moyenne est impactée par quelques arrêts longues durées dans les deux catégories.

4.8.3. Risques professionnels

A ce jour, aucune exposition à des risques professionnels au sens de l'article 4161-1 n'est recensée chez SuperGrid Institute.

4.9. Données sur les rémunérations

4.9.1. Indicateurs sur les rémunérations

➤ Répartition des 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise

	Répartition des 10 plus hautes rémunérations
Hommes	9
Femmes	1

Le nombre de femmes dans les plus hautes rémunérations de l'entreprise est inférieur au % de représentation des femmes dans l'entreprise. Cette tendance ressort également dans la répartition des femmes et des hommes par niveau de classification (Cf 4.5.1).

Parmi les 9 plus hautes rémunérations masculines, il est important de noter que 7 sont des personnes sur des fonctions techniques de R&D. Les 2 restantes sont sur des fonctions support. La répartition des hommes et des femmes dans les filières d'ingénierie mentionnées préalablement peut en partie justifier cet écart. Ce qui justifie en partie cette répartition compte tenu de la part de femmes dans les fonctions d'ingénierie.

4.9.2. Indicateur d'écart des rémunérations (Index égalité HF 2021)

En 2021, le résultat global de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise est de 85% contre 76% en 2020.

Sur l'indicateur d'écart des rémunérations, il est constaté pour l'année 2021, un écart de rémunération de 4,36% en faveur des hommes. En 2020, cet indicateur avait été stabilisé à 0% d'écart, et +2,7% en faveur des femmes en 2019.

Cet écart peut se justifier par deux facteurs :

- La non prise en compte des populations non-cadres dans le calcul de l'index (Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes permettent d'intégrer la population concernée)
- L'embauche d'ingénieurs séniors (hommes) courant 2021.

4.9.3. Indicateur d'écart du taux d'augmentations individuelles (Index égalité HF 2021)

nombre de salariés augmentés au cours de la période de référence *		nombre de salariés		taux d'augmentation		écart de taux d'augmentation	écart en nombre équivalent de salariés
femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes		
17	59	24	82	70,8%	72,0%	1,1%	0,3

La note correspondant à un écart de 0,3 salariés non augmentés entre les deux catégories donne un score de 35/35 dans le calcul de l'index égalité entre les femmes et les hommes.

70,8% des femmes ont été augmentées en 2021 contre 72% des hommes. Cette différence s'explique notamment par un plus grand nombre de femmes embauchées courant d'année notamment sur des CDD de remplacement (non éligibles à revalorisation salariale).

4.10. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

4.10.1. Données concernant les congés

EXISTENCE D'UN COMPLEMENT DE SALAIRE VERSE PAR L'EMPLOYEUR POUR :	OUI / NON
LE CONGE PATERNITE	OUI
LE CONGE MATERNITE	OUI
LE CONGE D'ADOPTION	OUI

Les compléments de salaire mentionnés ci-dessus sont des dispositions conventionnelles appliquées chez SuperGrid Institute.

4.10.2. Données sur les congés paternités

L'article R2323-12 du Code du Travail préconise de mesurer le nombre de jours de congés paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

Courant 2021, 1 salarié était concerné et a pris la totalité de ses jours de congés paternité.

5. Plan d'action

Le plan d'action a été établi pour une durée de 1 an à compter de sa signature.

Fait à Villeurbanne, le 25/04/2022
Hubert DE LA GRANDIERE
 Directeur Général

