

Voici les notes pour les principales entreprises des IEG publiées le 1^{er} mars :

DÉTAIL DE LA NOTE EGA PRO						
	Indicateur 1 /40 points	Indicateur 2 /20 points	Indicateur 3 /15 points	Indicateur 4 /15 points	Indicateur 5 /10 points	TOTAL
RTE	38	20	15	0	5	78
Commentaire					3 salariés	
GRDF	38	20	15	0	0	74
Commentaire	Étude réalisée par collège.	Salarié ayant bénéficié d'une augmentation toute mesure confondue.	Salarié ayant bénéficié d'une promotion changement de plage.	Pas de mesures systématiques au retour de congé maternité des salariées en 2018.	Le sexe sous-représenté est celui des femmes : nous dénombrons 1 femme parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.	
ENEDIS	39	20	15	0	0	74
Commentaire	1 % d'écart de rémunération femmes/hommes en 2018	La différence de taux d'augmentation individuelles femmes/hommes est équivalent ou inférieur à 2 %.	La différence des taux de promotion femmes/hommes est équivalent ou inférieur à 2 %.	Tout le personnel féminin revenu après un congé de maternité en 2018 n'a pas pu bénéficier d'une augmentation.	ENEDIS souligne que néanmoins la part des femmes dans les comités de direction était supérieur (26,60 %) à leur poids dans l'effectif (22,8 %).	
EDF	40	20	15	0	5	80
Commentaire	Comparatif selon les 4 tranches d'âge différentes : <ul style="list-style-type: none"> ■ -30 ans ■ 30-40 ans ■ 40-50 ans ■ +50 ans 	Cela correspondra aux augmentations de salaire de base, hors promotion, donc à la distribution des avancements aux choix hors GF. Et cette comparaison est réalisée selon la classification des 4 tranches d'âge.	Comparaison des augmentations liés à la prise de GF (ADP et Mobilité) selon les 4 tranches d'âge.	La disposition de l'attribution d'un NR après retour de congé maternité au sein d'EDF permettra dès aujourd'hui un examen systématique de l'évolution salariale des femmes en retour de congé maternité ou adoption au regard de la moyenne des évolutions sur une période de référence permettant l'attribution de celui-ci sur contingent national sans avis du management local.	3 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.	« L'entreprise atteint cette note de 80 points (au-delà du seuil cible de 75 points défini par décret) grâce aux dispositifs de pilotage et de contrôle de l'égalité salariale portés par les accords égalité professionnelle, signés avec ses partenaires sociaux depuis 2004 ».
ENGIE	39	20	15	0	5	79
Commentaire	Note surprenante si on se souvient des écarts identifier avec le bilan social de 2018 qui montrait des tendances allant de 3 % jusqu'à 7,4 % toujours en défaveur des femmes. Le choix de la notion de groupe a toute son importance... pour ce calcul l'écart est de 0,81 %	Les résultats d'ENGIE sont en 2 temps, en effet, le premier chiffre pour cet indicateur est de 10/20, il passe à 20/20 après «correction rattrapage salarial».	L'écart de taux de promotion est de 1,28 %.			La correction rattrapage salarial a un fort impact sur l'indicateur 1 et permet à ENGIE de passer au dessus des 75 points.