



France : un accord sur l'égalité professionnelle pour attirer et fidéliser chez le gestionnaire des réseaux d'électricité RTE

La direction de l'entreprise française RTE, qui compte 10.000 salariés, et les syndicats CFDT, CFE-CGC et FO ont signé le 2 avril 2025 un quatrième accord sur l'égalité professionnelle repéré par *mind RH*. Il fixe des objectifs de féminisation des métiers, instaure une prime de cooptation pour l'embauche de femmes et renforce les dispositifs en faveur de la parentalité. Alors que les effectifs restent largement masculins, ces mesures constituent un enjeu d'attractivité pour l'entreprise à capitaux publics, qui doit recruter massivement dans les prochaines années.

Par Antoine Piel. Publié le 15 mai 2025 à 15h09 - Mis à jour le 15 mai 2025 à 15h29



Le gestionnaire des transports d'électricité français RTE est, [comme l'autre filiale d'EDF Enedis](#), confronté à des besoins inédits de recrutements alors que la filière est en

tension face aux besoins liés à la transition énergétique. Ainsi, les effectifs de l'entreprise devraient passer de 10.000 à 11.600 salariés d'ici 2030. L'accord, signé quatre ans après la précédente version qui avait instauré une extension des congés familiaux et offert un accompagnement aux victimes de violences conjugales, est cette fois concentré sur la féminisation. Il intervient alors que l'administration Trump fait pression sur les entreprises internationales pour suspendre leur politique de diversité et que l'éditeur allemand de logiciels [SAP a annoncé suspendre ses objectifs de parité femmes-hommes](#). *“Au moment où nous avons commencé à négocier, il n’y avait absolument pas les considérations internationales que nous connaissons aujourd’hui. Mais je pense que sur la dernière ligne droite, nous avons tous eu envie de conclure un accord qui montre que nous continuons à tracer notre voie”*, indique Frédéric Dohet, directeur de la RSE de l'entreprise.

Féminiser les effectifs

RTE comptait seulement 24,4% de femmes fin 2024. L'accord formalise l'objectif d'atteindre un taux de 26,4% quatre ans plus tard avec 34,5% de recrutements féminins. *“C’est une ambition très élevée parce que nous sommes sur notre métier industriel. Et nous recrutons surtout en sortie d’école d’ingénieur, or sur notre spécialité de transport et d’électricité, la féminisation stagne autour de 20 à 25%. En sortie de BTS électrotechnique, elle est plutôt autour de 3%”*, explique Marianne Karsenty, responsable relations sociales. Cette ambition est permise par la croissance du secteur et des effectifs de l'entreprise, qui prévoit 4.300 recrutements en tout d'ici 2030 : *“Le turnover est assez faible donc ce n’est pas là-dessus que nous aurions pu compter pour féminiser, d’où l’importance de saisir cette phase de croissance des effectifs. Réussir notre projet d’entreprise passe par les recrutements et la nécessité d’aller chercher tous les talents”*, plaide Frédéric Dohet. Pour s'en donner les moyens, l'entreprise va notamment augmenter de 500 euros la prime de cooptation de 1.000 euros lorsqu'elle aboutit au recrutement d'une femme. En 2024, cette méthode a représenté 20% des 800 recrutements de RTE. Les signataires énoncent également l'objectif d'une féminisation des métiers dits techniques (industriels), avec la promesse de vestiaires et sanitaires dédiés sur chaque site, la sensibilisation de l'équipe et une attention accrue portée à leur fidélisation.

[France : l'index de l'égalité femmes-hommes des entreprises toujours plus haut mais menacé](#)

Renforcer l'équité de traitement

Le nouvel accord ajoute une large part à la formation, la sensibilisation et la communication pour *“faire évoluer les mentalités”* et renforcer une *“culture d’entreprise plus juste, plus ouverte, plus inclusive et plus efficace”*. Un plan de communication spécifique est prévu pour l'accord. En plus de la journée des droits des femmes du 8 mars, l'entreprise délivrera également une autorisation d'absence de quatre heures pour la journée de l'élimination des violences faites aux femmes le 25 novembre pour participer à des actions syndicales ou sociales. Les nouveaux managers (environ 100 par an) devront suivre une formation d'une journée sur la diversité dans les deux ans de

leur prise de poste, également ouverte aux autres managers. *“Même si nous l’encourageons, quand les formations ne sont pas obligatoires, elles sont de fait moins suivies du fait d’un plan de charge important pour leur parcours de carrière”*, indique Frédéric Dohet. Jusqu’ici, une trentaine de managers s’y inscrivaient chaque année. Un e-learning sur la diversité et l’inclusion sera par ailleurs déployé d’ici 2026 pour l’ensemble des salariés.

Au-delà de l’égalité des droits, RTE veut par ailleurs garantir une *“équité”* dans ses parcours professionnels passant par des dispositions spécifiques pour les femmes. *“Nous voulons encourager les talents féminins et qu’ils ne se brident pas du fait d’une forme d’auto-censure, qui est constatée assez souvent et pas seulement dans notre entreprise”*, justifie M. Dohet. Ainsi, le gestionnaire des réseaux d’électricité va constituer un vivier de jeunes femmes cadres, destinées à accéder à des postes à responsabilité, et qui bénéficieront d’un mentorat dédié. Enfin, l’accord prévoit une réunion ad hoc du comité de suivi, composé des représentants des organisations syndicales et de la direction, pour étudier la mise en conformité avec la [directive sur la transparence salariale](#), dont la France prévoit une transposition à partir de l’automne. Sur les mêmes profils de poste, l’entreprise effectue déjà une *“analyse des comparants”*, dévoile son directeur de la RSE : *“Nous prenons des personnes qui sont rentrées dans l’entreprise au même moment avec les mêmes diplômes et nous comparons à la fois leur rémunération et leur déroulement de carrière.”* Les écarts éventuels font l’objet de mesures de correction.

Limiter l’impact des inégalités de genre

Les signataires ont également souhaité ajouter des mesures pour limiter l’impact de la parentalité, de la santé ou même des violences intrafamiliales sur les carrières. L’accord prévoit l’extension des chèques [CESU](#) en offrant 30 heures annuelles supplémentaires, préfinancées à 80%, aux parents d’enfants de moins de trois ans (pour un montant de 2.200 euros annuels). Par ailleurs, l’entreprise neutralise les absences pour congés familiaux dans la rémunération de la performance et des astreintes et services continus pour les salariés concernés. Depuis 2021, RTE abonde de jours supplémentaires un dispositif permettant de convertir tout ou partie de la prime de naissance (1,5 mois de salaire brut mensuel pour le premier enfant et un mois pour les suivants) prévue par l’accord de branche. *“Cela a rencontré un bon succès auprès des jeunes cadres mais il a été moindre auprès des jeunes techniciens. Nous avons l’intention de travailler avec cette catégorie de salariés pour qu’ils soient mieux informés de ces droits et qu’ils puissent mieux saisir cette possibilité”*, signale Frédéric Dohet. Parmi les nouveautés de l’accord, une formation est prévue pour les correspondants diversité de la filière RH pour accompagner les salariés suivant un processus de transition de genre. De même, des communications de prévention seront menées autour des règles douloureuses et de l’endométriose, bien qu’aucun congé spécifique ne soit prévu. Enfin, l’entreprise reconduit le dispositif d’aide aux victimes de violences familiales et conjugales, après consultation du service social en prenant en charge les cinq premières nuitées d’hôtel, en fournissant une assistance sociale, administrative et financière et en ouvrant une

possibilité d'aménagement du temps de travail. À compter de cette année, un véhicule peut enfin être mis à disposition.

France : l'entreprise agroalimentaire Cargill va accorder un congé menstruel à ses salariées

[Retrouvez notre moteur de recherche des accords des plus grandes entreprises françaises](#)

Antoine Piel



PROFITEZ DE 15 JOURS D'ESSAI GRATUIT

ET SANS ENGAGEMENT

