

Plan d'action annuel relatif à l'égalité professionnelle pour l'année 2024

Préambule

Des négociations ont déjà eu lieu en 2022 mais face à un désaccord entre la Direction et les organisations syndicales, celles-ci se sont arrêtées pour reprendre dans le cadre des NAO 2023.

Les parties se sont donc rencontrées en 2023 à plusieurs reprises :

1. 1er juin 2023,
2. 7 septembre 2023,
3. 3 octobre 2023,
4. 9 novembre 2023,
5. 30 novembre 2023,
6. 6 décembre 2023,
7. 7 décembre 2023.

Au terme de la négociation qui a pris fin le 20 décembre dernier, les parties constatent qu'elles n'ont pu aboutir à aucun accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. La Direction et les organisations syndicales ont donc rédigé un procès-verbal de désaccord en application de l'article L 2242-5 du Code du travail qui dispose : « Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »

Dans ce contexte, la Direction entend mettre en place un plan d'action annuelle unilatérale relatif à l'égalité professionnelle suivant :

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent plan d'action s'applique à tous les salariés d'Edeis INGENIERIE.

Article 2 : INTEGRATION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA CULTURE D'ENTREPRISE

2.1. Objectif de progression : Ancrer l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise

La Direction a conscience que l'égalité professionnelle doit être inscrite de plein droit dans la culture d'entreprise, condition indispensable à son effectivité.

Afin d'impulser l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise, la Direction souhaite mettre en œuvre les actions suivantes :

2.2. Action n°1 : Intégrer l'égalité professionnelle femmes / hommes dans les communications internes et externes.

La direction s'engage à construire et mettre en œuvre un plan de communication promouvant l'égalité professionnelle et la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Les actions de communication viseront les objectifs suivants :

- Inscrire l'égalité professionnelle dans les engagements de la Direction dans tous les documents officiels comme les annonces de recrutement, le règlement intérieur par exemple,
- Favoriser la diffusion des témoignages de femmes de la Société, du groupe ou du secteur à raison de deux communications sur l'année 2024,
- Communiquer sur cette thématique à travers les actions du partenaire associatif « Femmes Ingénieures » en proposant à minima deux actions par an.

Ces actions ont pour objectif d'acculturer les équipes et la ligne managériale.

2.3. Action n°2 : Former et sensibiliser les collaborateurs afin de faire évoluer la culture d'entreprise et le management vers la mixité

La Direction s'engage à mettre en place un dispositif de sensibilisation sur les stéréotypes de genre et le sexisme à destination de l'ensemble du personnel.

L'entreprise souhaite former à minima 30% du personnel de l'entreprise et 85% des managers.

2.4. Indicateurs chiffrés concernant l'intégration de l'égalité professionnelle dans la culture d'entreprise

Pour s'assurer que les actions mises en œuvre permettent d'atteindre les objectifs fixés, la Société met en place des indicateurs annuels :

1. Nombre de communication auprès de l'ensemble des salariés sur la politique de prévention et de lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre,
2. Nombre de salariés ayant suivi le programme de sensibilisation sur l'égalité professionnelle et les stéréotypes de genre,
3. Nombre d'actions réalisées par le partenaire « Femmes Ingénieures » et communiquées aux salariés.

Article 3 : LE RECRUTEMENT

3.1 Objectif de progression : Renforcer la mixité lors des recrutements

Ayant constaté des déséquilibres persistants dans la représentativité des femmes et des hommes dans les métiers de l'entreprise, la Direction a décidé de redoubler d'efforts pour la mixité dans chaque métier.

La Société s'engage au quotidien pour que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes, afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidats et les compétences requises pour l'emploi proposé.

L'enjeu est de renforcer la mixité sur les fonctions pour lesquelles, celle-ci n'est pas atteinte, et d'améliorer la représentativité des femmes dans les fonctions à responsabilité et particulièrement à haute responsabilité.

En 2022, la société a embauché 58 CDI dont 38% étaient des femmes. La part des femmes parmi les embauchés représentait 52% chez les ingénieurs et cadres.

En 2021, les femmes représentaient 28% de l'effectif de l'entreprise, tous corps de métiers confondus contre 30% en 2022, une légère amélioration dont la Société ne peut se satisfaire. À titre de comparaison, en 2021, les femmes représentaient 31% dans le secteur de l'ingénierie.¹

Dans la limite des contraintes imposées par le marché du travail et de l'emploi, EDEIS INGENIERIE s'efforce d'assurer un accès équilibré à l'emploi aux femmes et aux hommes, de mieux fédérer les salariés à une culture d'entreprise ouverte sur la mixité et de proposer des actions permettant de mieux fidéliser les salariés et plus particulièrement les femmes.

Ainsi, la société ambitionne de porter la représentation des femmes à 31% de l'effectif de la Société en 2024, notamment, en augmentant leur représentativité parmi les ingénieurs et cadres, par rapport à la proportion existante au 31 décembre 2023.

Pour atteindre cet objectif, la société a prévu les actions ci-après.

3.2 Action n°1 : Egalité de traitement dans le processus de recrutement

La Société s'assure que les conditions de recrutement soient identiques pour tous, indépendamment du sexe et des origines du candidat, afin que le choix ne résulte que de l'adéquation entre la qualification, les compétences des candidats et les compétences requises pour le poste proposé.

Elle s'efforcera d'augmenter la part des femmes à compétences égales parmi les ingénieurs et cadres, en mettant l'accent sur leur proportion dans le cœur de métier (ingénieur, technicien, chargé de projet, chef de projet, dessinateur, projeteur).

La Société s'efforcera, aussi, de maintenir la parité parmi les ETAM.

Au-delà de cet engagement, la Société s'assure que les offres diffusées sur les différents canaux soient formulées de manière asexuée, en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes genrés.

EDEIS INGENIERIE s'engage à :

- Promouvoir sa politique d'égalité professionnelle de manière systématique dans les annonces de recrutement,
- Féminiser les intitulés des postes occupés par des femmes dans les documents internes et signature de courriel,

¹ Référence : Rapport Syndex relatif à l'égalité professionnelle de 2022

Au-delà, EDEIS INGENIERIE veillera, dans le cadre des campagnes de recrutement, à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les contenus publiés (textes, photos, vidéos, illustrations).

La Société veillera à ce que les cabinets de recrutement externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles elle a recours respectent également les principes définis au présent article. Cela fera partie du cahier des charges qui leur est confié.

3.3 Action n°2 : Assurer une égalité de traitement durant les entretiens d'embauche

Les Responsables Ressources Humaines en charge du processus de recrutement s'attacheront à ce que les critères de sélection, pour un même poste, soient identiques pour chaque candidat et strictement fondés sur les critères de compétences, de formation et de qualification. A ce titre, les Responsables ressources humaines réaliseront systématiquement les entretiens de préqualifications.

Aussi, les Responsables Ressources Humaines accompagneront systématiquement le manager dans la réalisation des process d'entretien d'embauche, afin de s'assurer que les informations demandées au cours de l'entretien d'embauche soient limitées à apprécier les compétences du candidat à occuper l'emploi proposé.

Parallèlement, les Responsables Ressources Humaines s'assureront, au niveau de l'entreprise, que les conditions salariales proposées à l'embauche soient strictement équivalentes pour les femmes et pour les hommes.

Pour cela, la proposition salariale qui sera faite aux candidats sera systématiquement discutée avec les Responsables Ressources Humaines avant d'être émise. La Direction des Ressources Humaines tiendra à jour un référentiel salarial au niveau national qui sera mis à disposition des managers.

3.4 Action n°3 : Sensibiliser les acteurs du recrutement à la diversité

Les managers, les cadres de direction et les dirigeants d'EDEIS INGENIERIE seront sensibilisés à la diversité au travers d'un module de sensibilisation, dont la réalisation sera rendue obligatoire.

De plus, tous les salariés chargés des opérations de recrutement recevront, au moins une fois tous les 3 ans, une formation à la non-discrimination à l'embauche.

L'objectif est de former, pour 2024, 60% des managers impliqués dans le recrutement.

3.5 Indicateurs chiffrés concernant le recrutement

Pour s'assurer que les actions mises en œuvre permettent d'atteindre les objectifs fixés, la Société met en place des indicateurs annuels :

1. Nombre de recrutements par sexe, CSP, métier,
2. Nombre de départs par sexe, CSP, métier,
3. Nombre de partenariats avec des associations en lien avec l'égalité professionnelle,
4. Pourcentage F/H concernant les embauches effectives toutes natures de contrats (CDI, CDIC, CDD, apprentissage et stage),
5. Nombre d'acteurs du recrutement (managers, Responsables Ressources Humaines) ayant suivi une sensibilisation relative à la lutte contre la discrimination lors des entretiens d'embauches.

Article 4 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1 Objectif de progression : Garantir pour tous les mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle

La Direction rappelle que la mixité des emplois suppose que, à compétences égales, les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir accès aux mêmes emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilités et aux mêmes possibilités de promotions et d'évolutions professionnelles.

De facto, pour favoriser la mixité professionnelle, les femmes et les hommes doivent être en mesure de bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Les femmes et les hommes doivent avoir accès à tous les emplois liés à leurs compétences et expériences, quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés.

Concernant l'évolution professionnelle, l'égalité de traitement doit être assurée en matière de formation professionnelle. Les femmes et les hommes ne doivent subir aucun retard dans le maintien dans l'emploi et l'évolution des compétences du fait de congés maternité, d'adoption ou parentaux.

Lors des évaluations annuelles des salariés, la Direction doit s'assurer de l'absence totale de discrimination des femmes ou des hommes au temps partiel, ou revenant d'un congé maternité, congé d'adoption, congé parental.

La Direction doit s'assurer que l'équilibre femmes/hommes est respecté dans les évolutions vers le management et que les augmentations ne sont pas impactées par ces absences.

4.2 Action n°1 : Faciliter l'accès aux formations pour tous

La Direction rappelle que les contraintes liées à la vie familiale et/ou les contraintes particulières des salariés à temps partiel ne doivent pas être un frein à la formation.

Aussi, la Direction sera attentive à organiser les formations :

- Au plus près du lieu de travail des salariés ou en distanciel ;
- Sur les lieux de travail et aux horaires de travail chaque fois que cela sera possible ;
- Sur des durées plus courtes et/ou modulaires, en évitant au maximum les découchés.

La Direction sera également attentive à ce que les salariés soient prévenus du départ en formation dans un délai raisonnable pour mieux concilier l'activité professionnelle avec la vie personnelle.

4.3 Action n°2 : Favoriser les demandes de formation des salariés les moins formés

La formation professionnelle constitue pour l'employeur, un levier majeur pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Afin de garantir l'évolution des qualifications du personnel féminin, une attention particulière sera portée sur la juste répartition des personnes formées.

Pourront bénéficier des actions de formation, prioritairement :

- Les salariés ayant bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois dans le cadre de la reprise de leur poste, en vue de faciliter l'adaptation du salarié à son poste de travail et aux évolutions des métiers,
- Les salariés souhaitant réaliser une formation visant à développer des compétences en lien avec les « métiers prioritaires » de la Société.

4.4 Action n°3 : Former les managers à la conduite des entretiens professionnels et d'évaluation

Les leviers de la mobilité passent également par les entretiens annuels à condition que ceux-ci soient réalisés à bon escient. La Direction est consciente que l'accompagnement des managers sur les entretiens annuels est à ce jour insuffisant.

Pour y remédier, 100% des managers recevront une formation avant chaque campagne d'entretien lancée par la Direction des Ressources Humaines. La première édition sera obligatoire.

Cette formation a pour objectif la maîtrise de la préparation, la conduite et la clôture des entretiens annuels, dans une approche valorisant l'inclusion, la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

4.5 Indicateurs chiffrés concernant la formation professionnelle

Pour s'assurer que les actions mises en œuvre permettent d'atteindre les objectifs fixés, la Société met en place des indicateurs annuels :

1. Nombre d'actions de formations organisées par sexe et catégorie professionnelle, position et coefficient,
2. Nombre de managers formés aux entretiens (évaluation et professionnels) sur le nombre total de managers.

ARTICLE 5 : L'EGALITE SALARIALE

5.1 Objectif de progression : Développer une politique salariale sans aucune forme de discrimination

La rémunération des salariés et son évolution sont basées sur les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité, les résultats individuels, l'engagement individuel et l'expertise dans la fonction.

Etant précisé, que le code du travail définit l'égalité comme des travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

La Direction réaffirme que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements essentiels de l'égalité professionnelle.

La Direction rappelle que les salariés Ingénieurs / Cadres représentent 70% de l'entreprise au 31 décembre 2022.

La situation comparée des hommes et des femmes au sein de la Société montre des écarts de rémunération liée essentiellement à une surreprésentation des hommes sur cette catégorie du fait que les candidatures féminines sont malheureusement encore trop rares sur les métiers de l'ingénierie.

La rémunération est un critère déterminant dans l'analyse des inégalités entre les femmes et hommes. Il ressort du rapport du cabinet SYNDEX sur l'égalité professionnelle, qu'en moyenne, les hommes sont mieux payés, comparés par métiers et par catégorie professionnelle.

La Direction explique cet écart par la surreprésentation des hommes dans la filière « ingénierie – technique - expert », métiers dont la rémunération est plus élevée à niveau équivalent que pour la filière administrative - supports opérationnels, observée sur les mêmes coefficients.

Dans ce contexte, il convient de comparer de manière pertinente les écarts de rémunération sur des fonctions comparables, mêmes CSP, coefficients, afin de pouvoir prendre des mesures adéquates, le cas échéant.

5.2 Action n°1 : Appliquer un principe d'égalité en matière de rémunération

La Direction explique les écarts de rémunération, notamment parmi les positions 3.2 en ETAM et 2.2 en Ingénieurs / Cadres, par les différences de métiers, le niveau de performance et par le niveau d'expérience des salariés.

Au niveau national, la DRH veillera au respect de l'égalité salariale pour les femmes et les hommes, comme au respect de l'équité entre les établissements et fera des contre-propositions aux managers si cette équité n'est pas assurée.

Pour y parvenir, la DRH réalisera un état des lieux annuels des écarts de rémunération dans une même catégorie, position et/ou métiers entre les femmes et les hommes.

5.3 Action n° 2 : Consacrer une enveloppe budgétaire annuelle pour l'égalité salariale

Il convient de souligner que des différences peuvent persister entre les femmes et les hommes au sein de la Société malgré les efforts effectués depuis quelques années pour y remédier, et ce, notamment à travers les négociations annuelles obligatoires.

Pour l'année 2024, un budget correspondant à 0,4% de la masse salariale sera consacrée au rattrapage de rémunération femmes-hommes.

Les critères pour bénéficier en priorité de l'enveloppe seront : l'ancienneté (en favorisant les plus anciens) et/ou le montant de l'écart constaté au sein du coefficient/position de la grille SYNTEC (en favorisant l'écart le plus important).

5.5 Indicateurs chiffrés concernant l'égalité salariale

Pour s'assurer que les actions mises en œuvre permettent d'atteindre les objectifs fixés, la Société met en place des indicateurs annuels :

1. Liste des index de salariés ayant bénéficié d'un congé maternité/paternité, d'adoption et parental,
2. Nombre de salariées ayant bénéficié de l'enveloppe de rattrapage accompagné du montant du rattrapage par index.

ARTICLE 6 : ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

6.1 Objectifs de progression : Améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Dans le cadre du management des collaborateurs, EDEIS INGENIERIE réaffirme l'importance de rechercher un équilibre entre les contraintes familiales et le respect des impératifs opérationnels et économiques de la société.

Par ailleurs, la Direction souhaite afficher plus distinctement son engagement en faveur de l'égalité et souhaite inscrire dans son Document unique d'évaluation des risques professionnels, les mesures de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La Société s'engage, également, à porter une attention particulière aux familles monoparentales :

- o En essayant de prioriser les dates de congés en fonction des contraintes du service,
- o En limitant les déplacements professionnels,
- o En aménageant le temps de travail, si besoin, à l'aide de l'accord télétravail mis en place au sein d'EDEIS INGENIERIE.

6.2 Action n°1 : Accompagner les passages à temps partiel

Dans ce prolongement la Société prendra en compte toutes les demandes écrites de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi (demande à l'initiative du salarié). Une réponse écrite favorable ou non sera apportée à tous salariés qui en font la demande dans un délai d'un mois.

Dès lors, un entretien avec le responsable hiérarchique ainsi qu'une analyse de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel seront faits afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail contractualisé par un avenant.

La Société s'engage à alerter systématiquement les salariés souhaitant passer à temps partiel sur l'incidence de cette modification sur leurs cotisations retraite et acquisitions de RTT et congés payés. Une fiche explicative rappelant les dispositions législatives/conventionnelles leur sera remise en annexe à l'avenant au contrat de travail. Elle sera également disponible sur l'intranet. Le lien sera transmis par le biais d'une communication RH à l'ensemble des salariés rassemblant l'ensemble des documents RH mis à disposition sur l'intranet.

Lors des révisions des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

La Direction portera une attention particulière sur l'accès à la formation de ces salariés.

Pour ne pas fausser le jugement des managers en charge de bâtir les projets de révisions de salaires, les salaires de tous les salariés seront exprimés en « équivalent temps plein » (ETP).

6.3 Action n°2 : Suivre plus assidûment les salariés en retour de congé maternité, parental ou d'adoption

Afin d'assurer les meilleures conditions de retour possible dans la Société à l'issue d'un congé maternité, parental/d'adoption, le salarié concerné bénéficiera :

- o D'un entretien avec le manager, dans les deux semaines suivants son retour. Le ou la salariée peut demander en amont de l'entretien, la participation de son Responsable Ressources Humaines, l'objectif étant de l'informer sur les modalités de son retour, évoquer éventuellement les besoins de formation, d'accompagnement, etc. Une période d'adaptation (aménagement du télétravail, temps partiel) sera instaurée si le besoin est exprimé par le salarié.
- o La Direction des Ressources Humaines proposera un entretien de suivi au-delà de l'entretien de retour entre 3 mois et 6 mois après le retour.

6.4 Indicateurs chiffrés concernant l'équilibre vie privée et vie professionnelle

Pour s'assurer que les actions mises en œuvre permettent d'atteindre les objectifs fixés, la Société met en place des indicateurs annuels :

1. Nombre de temps partiel annuel par sexe, CSP, coefficient et position.
2. Nombre d'entretiens réalisés après un congé maternité, parental/adoption par rapport au nombre total des congés parentaux.
3. Nombre des entretiens de suivis demandés par les salariées et nombre d'entretiens réalisés par la DRH à la suite des congés parentaux (maternité, adoption, parental) ainsi que les actions effectuées à la suite de ces entretiens.

Article 7 : MODALITES DE CONSULTATION

Les membres élus du CSE ont été informés le 31 janvier 2023 et ont rendu un avis motivé lors de la réunion ordinaire du CSE du 28 février 2024.

Article 8 : DEPOT ET PUBLICITE

Le présent plan d'action est déposé auprès de la DREETS dont dépend l'entreprise et mis à disposition sur l'intranet.

Fait à Ivry-sur-Seine, le 5 mars 2024

Samia RASTELLO

Directrice des Ressources Humaines

Siège social :
EDEIS Ingénierie
18 rue de la Petite Sensive
44312 NANTES
Tél. : +33 (0)2 51 89 50 50 – Fax : +33 (0)2 51 89 50 89
www.edeis.com

TVA FR 64 444 649 537 – APE 7112B
SAS au capital social de 1 000 000 euros – RCS NANTES 444 649 537

