



Déroulé prestation Egalité professionnelle

■ Démarche :

1. Collecte des données RH nécessaires à la réalisation du diagnostic Egalité (envoi d'un fichier Excel – 17 données toutes existantes car requises pour la DSN) – Cf. Document 1
2. Réalisation dans nos locaux d'une première version du diagnostic sur les 9 domaines qui vous est transmise par mail. Cf. Document 2
3. Réunion physique d'échange dans vos locaux sur la première version du diagnostic et identification commune des pistes actions à mettre en œuvre.
4. Rédaction dans nos locaux d'une première version du plan d'actions envoyée par mail – Cf. Document 3
5. Echange téléphonique pour compléter et ajuster le plan si nécessaire. Rédaction dans nos locaux des fiches actions et du planning des actions – Cf. Document 4
6. Présentation lors d'une réunion du plan aux cadres et délégués du personnel si souhaité.
7. Préparation du dossier à transmettre à la DIRECCTE

■ Livrables et leurs annexes :

- Le diagnostic égalité professionnelle selon les 9 domaines à couvrir par la loi.
- Le plan d'actions égalité couvrant au moins 3 des domaines imposés dont celui de la rémunération (obligatoire)
- Les fiches actions et le planning associés



Document 3

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Proposé par :

YYYYY, SARL au capital de XXXXXX €, immatriculée XXXXX sous le numéro XXXXXXXX, dont le siège social XXXXXXX, agissant en qualité de XXXXXX C-après dénommée « l'Entreprise »

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

L'entreprise par le présent plan d'action réaffirme ses objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, favorise la mixité des emplois ainsi que l'égalité de traitement et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant

Article 1 – Objet et champ d'application du plan d'action

Le présent plan d'actions a pour objet de favoriser :

- Domaine 1
- Domaine 2
- La rémunération effective

Le présent plan d'actions s'applique à l'ensemble des salariés de l'Entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, d'alternance.

Article 2 – Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des hommes et des femmes dans l'entreprise a été réalisé préalablement à la réalisation du présent plan d'action.

Ce diagnostic a porté sur les 9 domaines suivants :

- embauche,
- formation,
- promotion professionnelle,
- qualification,
- classification,
- conditions de travail,
- rémunération effective,
- articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale
- santé et sécurité au travail

Le diagnostic a été remis aux Instances représentatives du personnel et est annexé au présent plan d'actions.

Article 3 – Détermination des engagements et objectifs

L'entreprise, soucieuse de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, entend s'engager tout particulièrement en matière :

- Domaine 1
- Domaine 2
- La rémunération effective

Domaine de l'EMBAUCHE

Objectif recherché	Action retenue	Indicateurs et objectif	Moyens mis en œuvre
Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes et notamment sur les métiers d'encadrement.	Imposer aux cabinets de recrutement externes et aux entreprises de travail temporaire auxquels l'entreprise a recours de respecter les principes et les critères d'égalité de recrutement.	Egalité homme/femme comme critère de sélection des prestataires externes de recrutement. Accroissement de la proportion de femmes dans les métiers d'encadrement.	Action mise en œuvre par le responsable RH en transmettant des consignes d'embauche par genre aux cabinets de recrutement. Rédaction et imposition de la clause aux cabinets

Domaine de l'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / PARENTALE

Objectif recherché	Action retenue	Indicateurs et objectif	Moyens mis en œuvre
Amélioration des conditions de retour à l'emploi après un congé parental	Création d'un temps partiel choisi jusqu'à 11 ans de l'enfant.	Proportion de salariés bénéficiant de ce système par rapport à ceux pouvant en bénéficier. Cible à 3 ans : Toutes les demandes sont traitées et le taux de bénéficiaires tend vers 100%	Information sur le dispositif à tous les salariés. Présentation aux salariés revenant de congé parental dans le cadre d'un entretien spécifique.

Domaine de la REMUNERATION

Objectif recherché	Action retenue	Indicateurs et objectif	Moyens mis en œuvre
S'assurer de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes à compétences et expériences équivalentes.	Réaliser un bilan annuel pour contrôler les écarts des salaires et trouver des solutions adaptées	Présentation au CE d'un bilan annuel des rémunérations (par CSP, Sexe). Suivre l'évolution des écarts entre les hommes et les femmes s'ils existent avec un objectif de réduction des écarts à 3 ans.	Réalisation par le responsable RH dans le cadre du rapport de bilan annuel.



Document 4

Domaine de l'embauche

Fiche action N° 2 – Rédiger et distribuer un guide des bonnes pratiques aux managers et aux nouveaux embauchés.

Objectif

- Cette action est construite en vue d'améliorer les conditions d'embauche
- Au regard du diagnostic, il apparaît important à la Direction de sensibiliser l'ensemble des personnes chargées du recrutement ainsi que les nouveaux collaborateurs des problématiques liées aux stéréotypes Hommes/femmes afin de favoriser à moyen terme la mixité au sein des équipes.
- **Objectif à 3 ans : 100% des nouveaux collaborateurs ont été destinataire du guide sur les stéréotypes.**

Actions à mener

- **Distribuer un guide des bonnes pratiques aux managers et aux nouveaux embauchés.**
 - Rédiger le guide
 - Distribuer le guide aux responsables et aux nouveaux collaborateurs
 - S'assurer de la réalisation effective de la distribution du guide

Personnels concernés

- Les collaborateurs en charge du recrutement
- Les nouveaux embauchés

Planning 2017

- Rédaction du guide
- Distribution au fil de l'eau
- Suivre la réalisation de la mesure

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
• Rédaction du guide												
• Distribution au fil de l'eau												
• Suivre la réalisation de la mesure												

Modalités de suivi / Indicateur

- 100% des responsables et nouveaux embauchés ont eu le guide
- Indicateur présenté aux IRP annuellement

3

Domaine des conditions de travail		2018	2019	2020	Cible
Action 1	Etudier les demandes d'aménagement de temps formulées par les salarié.e.s				100%
Action 1	Nombre de réponses favorables aux demandes				50%
Action 1	Taux de managers informés sur le dispositif				100%
Action 1	Etude annuelle sur les demandes de temps partiel				1
Domaine des conditions de travail		2018	2019	2020	Cible
Action 2	Examiner la part des promotion entre les salariés à temps partiel et à temps plein				100%
Action 2	Ecart annuel entre les deux populations				0%
Action 2	Etude annuelle sur les promotions avec répartition Temps plein/Temps partiel				1
Domaine de la mixité des métiers		2018	2019	2020	Cible
Action 3	Sensibiliser les équipes de recrutement internes et partenaires à la rédaction et la présentation d'annonces favorisant la mixité des candidatures				100%
Action 3	Suivi des candidatures pour évaluer les écarts F/H				100%
Action 3	Etude des annonces de recrutement pour s'assurer de la représentation équilibrée des sexes				100%
Domaine de la rémunération		2018	2019	2020	Cible
Action 4	Afficher les règles applicables en matière de rémunération dans la convention collective				1
Action 4	Ecart de rémunération des publics cadres				1%
Action 4	Etude annuelle				1