

EGALITE PRO

Résultats index égalité professionnelle 2021
PLAN D'ACTION 2022



PRÉAMBULE

GreenFlex est une entreprise française du secteur du développement durable spécialisée dans l'accompagnement de la transition environnementale et sociétale des entreprises et des territoires.

La majorité des écarts constatés entre les femmes et les hommes s'explique en grande partie par le déséquilibre de la répartition des hommes et des femmes au sein des services : Les activités techniques où les salaires sont les plus élevés sont principalement occupées par des hommes, contrairement aux fonctions support, moins rémunératrices de par la nature des métiers, qui sont occupés majoritairement par des femmes.

À ce titre, il est intéressant de noter que l'entreprise reçoit très peu de candidatures féminines lorsqu'elle propose des emplois « techniques » et il est difficile de recruter des femmes sur certains types de poste.

Après une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, un plan d'action a été mis en place par la société Greenflex pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fixer des objectifs de progression et déterminer des actions permettant d'atteindre ces objectifs.

Le présent plan a pour objet de déterminer une stratégie d'actions favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes notamment en matière de recrutement, de rémunération, d'augmentations, de promotions et de gestion de carrière en fixant des objectifs pour les années à venir, ainsi que des indicateurs associés à ces derniers.

Dans le cadre de la raison d'être de Greenflex et de ses engagements sociétaux, des actions et mesures supplémentaires pourront venir alimenter le plan d'action pour faire avancer les thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'entreprise.

RESULTATS DE L'INDEX



49/100 en 2021



	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum des indicateurs
1- écart de rémunération (en %)	13,6 % *	19	40
2- écarts d'augmentations individuelles (%)	3 % *	10	20
3- écarts de promotions (%)	8,5 % *	5	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%) **	100 %	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	0	10
INDEX (sur 100 points)		49	100

* % d'écart constaté en faveur des hommes tout pôle et tout poste confondu

** les congés maternité concernés sont ceux dont le retour survient lors de la période d'augmentation salariale

PLAN D'ACTION – OBJECTIFS DE PROGRESSION



RECRUTEMENT

- Améliorer la répartition H/F dans les services et dans l'entreprise
- Assurer une non discrimination lors des publications de poste, avec la diffusion des annonces de recrutement neutres
- Travailler sur des leviers d'attractivité du public sous-représenté sur le poste à pourvoir



REMUNERATIONS

- Assurer une égalité de rémunération à l'embauche entre les hommes et les femmes, à compétences et expériences équivalentes



AUGMENTATIONS

- Veiller à ce que les augmentations individuelles et ou collectives soient réparties de manière équitable
- L'évolution de la rémunération des salarié-e-s en congé maternité, en congé d'adoption, congé parental total ou congé paternité doit être la même que les salariés de l'entreprise selon les dispositifs légaux et conventionnels en vigueur



PROMOTIONS

- Augmenter la proportion de femmes dans l'encadrement et sur les postes de managers
- Encourager la promotion interne de candidates féminines notamment pour les postes d'encadrement et de management
- Féminiser le comité de direction
- Prioriser les analyses des entretiens professionnels des femmes



FORMATION et GESTION DE CARRIERE

- Assurer un accès égal à la formation pour les hommes et les femmes, à temps plein ou à temps partiel, afin de développer de manière équivalente leurs compétences et leur employabilité
- Prioriser la réalisation d'un bilan professionnel avec un Talent Developer en fonction des besoins de l'entreprise
- Sensibiliser les salariés à la diversité et à l'inclusion et mettre en valeur les femmes dans l'entreprise



EQUILIBRE VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE

- Veiller au ré-accueil des femmes ayant été absentes dans le cadre d'un congé maternité
- Maintenir une bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Possibilité de télétravail
- Favoriser la prise des droits à congés maternité et paternité.

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES



RECRUTEMENT

Améliorer la répartition H/F dans les services et dans l'entreprise

Le recruteur et les cabinets de recrutement s'engagent à contacter et à présenter en priorité des candidatures du sexe sous-représenté sur le poste

Booster le montant de la prime de cooptation de 200€ en cas de recrutement du sexe sous-représenté

Conclure des contrats en alternance et de stage avec le sexe sous-représenté afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, le nombre d'embauches du sexe sous-représenté

Assurer une non-discrimination lors des publications de poste avec la diffusion des annonces de recrutement neutres

Faire un audit interne de nos publications d'annonce pour avoir 100 % des annonces diffusées comportant la mention H/F

Travailler sur des leviers d'attractivité du sexe sous-représenté

Dans le cadre de Greenflex impact challenge (GFIC), réalisation d'intervention dans des établissements scolaires (lycée / université) pour présenter les métiers de Greenflex et les métiers autour de la transition écologique.

Sensibiliser le public féminin aux métiers de l'énergie et du développement durable

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES



REMUNERATION

Assurer une égalité de rémunération à l'embauche entre les hommes et les femmes, à compétences et expériences équivalentes

Identifier et traiter les situations pouvant faire l'objet d'un écart de classification ou de rémunération non justifié.

Analyser les rémunérations de l'entreprise distinguant les hommes des femmes par emplois/postes GPEC permettant d'identifier les éventuelles irrégularités.

Donner priorité aux augmentations des femmes dont la rémunération seraient en-deçà des nuages de points et/ou bas dans la courbe

La rémunération cible à l'embauche/promotion/mobilité interne continue d'être déterminée au moment du lancement du recrutement

A poste équivalent, respecter les grilles de classification indice/coefficient indépendamment du sexe

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES



AUGMENTATIONS

Veiller à ce que les augmentations individuelles et/ou collectives soient réparties de manière équitable

Veiller à ce qu'il n'y ait pas d'écarts significatifs ou anormaux entre les rémunérations

Le pourcentage moyen d'augmentation des femmes, ainsi que le pourcentage de femmes augmentées doivent être au moins équivalents à celui des hommes pour un même emploi/poste GPEC

L'évolution de la rémunération des salarié-e-s en congé maternité, en congé d'adoption, congé parental total ou congé paternité doit être la même que les salariés de l'entreprise

Pour les personnes en congé maternité et d'adoption lors de la campagne d'augmentation salariale, attribution d'une augmentation selon les dispositions de la convention collective

Versement de 100 % de la rémunération variable sur la période

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES



PROMOTIONS

Augmenter la proportion de femmes dans l'encadrement et sur les postes de managers

Mise en place d'une bourse à l'emploi interne : les candidatures du sexe sous-représenté seront prioritaires

Encourager la promotion interne de candidates féminines notamment pour les postes d'encadrement et de management

Pour toute promotion de poste d'encadrement en interne, encourager les femmes à postuler aux opportunités de promotion et traiter avec égalité les candidatures féminines et masculines

Féminiser le comité de direction

En cas de vacance d'un poste au CODIR, favoriser le recrutement d'une femme

Prioriser les analyses des entretiens professionnels des femmes

Donner une priorité à l'étude des entretiens professionnels des femmes pour identifier les aspirations professionnelles

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES



GESTION DE CARRIERE

Assurer un accès égal à la formation pour les femmes et les hommes, à temps plein ou à temps partiel, afin de développer de manière équivalente leurs compétences et leur employabilité

Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation

Prioriser la réalisation d'un bilan professionnel avec un Talent Developer en fonction des besoins de l'entreprise

Réalisation de bilan professionnel des femmes afin de faire le point sur leurs compétences, évaluer leur potentiel et leurs motivations professionnelles, connaître leurs souhaits d'évolution de carrière, et les fidéliser

Sensibiliser les salarié(e)s à la diversité et à l'inclusion et mettre en valeur les femmes dans l'entreprise

Mise en lumière des femmes de l'entreprise et sensibilisation à l'égalité H/F chez Greenflex

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES



**EQUILIBRE VIE PRIVEE
/VIE PRO**

Veiller au ré-accueil des femmes ayant été absentes dans le cadre d'un congé maternité

Proposer systématiquement un entretien de retour de congé maternité et/ou de congé parental comprenant deux volets

- Un entretien professionnel de retour de congé maternité consacré aux besoins de formation de la salariée, à son parcours de carrière et ses souhaits d'évolution.
- Un entretien individuel d'évaluation pour fixer les nouveaux objectifs et de l'évolution salariale en retour de congé maternité.

Maintenir une bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Poursuivre l'étude attentive des demandes de temps partiel afin d'y apporter, dans la mesure du possible et sous réserve des impératifs de l'activité de l'entreprise, une réponse favorable

Possibilité de télétravail

Suivre le télétravail dans l'entreprise tout au long de l'année et lors des entretiens forfait jours

Favoriser la prise des droits à congés maternité et paternité

Accompagner les salariés qui souhaitent prendre un congé maternité ou paternité

