

EGALITE PRO

Résultats index égalité professionnelle 2023
PLAN D'ACTION 2023



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.

L'entreprise est structurée autour d'un modèle multi-expertise composé de 4 métiers : le conseil, l'accompagnement opérationnel, le numérique et le financement.

L'entreprise compte, selon des données intégrées dans les bilans sociaux successifs, une proportion de 39 % de femmes et 61 % d'hommes. 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 et opérationnelles (Commerce et Energie) 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.

Un des objectifs de GreenFlex est donc de favoriser la mixité des équipes, notamment à l'occasion des recrutements.

À ce titre, il est intéressant de noter que l'entreprise reçoit très peu de candidatures féminines lorsqu'elle propose des emplois dans ces services sur-représentés par des hommes. Il est difficile de recruter des femmes sur certains types de poste.

Malgré des résultats en progression sur l'Index égalité Professionnelle de 2023, l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise permet de mettre en évidence des écarts en faveur des hommes.

Un plan d'action a donc été mis en place par la société GreenFlex en collaboration avec les représentants du personnel pour fixer des objectifs de progression et déterminer des actions permettant d'atteindre ces objectifs et de supprimer les écarts constatés.

La Direction entend donc poursuivre le plan d'action mis en place en 2022, renforcer les mesures correctives existantes et déployer de nouveaux axes d'amélioration favorisant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes notamment en matière de recrutement, de rémunération, de gestion de carrière, d'articulation vie professionnelle-vie personnelle, en fixant des objectifs pour les années à venir, ainsi que des indicateurs associés à ces derniers.

PRÉAMBULE (SUITE)

Le plan d'action fera l'objet d'un suivi régulier par la Direction et les Ressources Humaines qui s'engagent à consolider la sensibilisation de l'encadrement et à poursuivre le dialogue social et à entamer des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec la délégation du personnel.

Le plan d'action s'intègre dans la raison d'être de GreenFlex et dans une politique globale de prévention des discriminations, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'entreprise. Ainsi une politique Diversité & Inclusion est en cours d'élaboration au sein de l'entreprise avec l'aide des équipes « Conseil ».

Des actions et mesures supplémentaires viendront alimenter le plan d'action en cours d'année et renforcer les actions déjà réalisées pour faire avancer l'égalité professionnelle et les thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité et l'inclusion au sein de l'entreprise.

RÉSULTATS DE L'INDEX



Résultats Index 2023 : 62/100

* 49/100 pour l'Index 2022



17/40

14,4 % en faveur des hommes

ÉCART DE
RÉMUNÉRATION



20/20

1,2 % en faveur des hommes

AUGMENTATIONS
INDIVIDUELLES



10/15

2,3 % en faveur des hommes

PROMOTIONS



15/15

100% des femmes concernées

RATTRAPAGE SALARIAL
CONGES MATERNITÉ



0/10

1 femme / 10

DIX PLUS HAUTES
RÉMUNÉRATIONS



PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES

REMUNERATION

Corriger les éventuels écart de rémunération F / H pouvant exister qui ne seraient pas justifiés au regard du niveau de qualification, de l'ancienneté, de l'expérience ou de la performance

- Mise en place d'un benchmark de rémunération interne distinguant les hommes des femmes par emplois/postes GPEC permettant d'identifier les éventuelles irrégularités : priorité à donner aux augmentations des femmes dont la rémunération seraient en-deçà des nuages de points et/ou bas dans la courbe
- Veiller à rééquilibrer les salariés concernés par des écarts salariaux
- Analyser et suivre la répartition par genre des augmentations, primes et avantages salariaux individuels

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

- La cible de rémunération à l'embauche/promotion/mobilité interne doivent être déterminée en amont au moment du lancement de l'ouverture du poste au recrutement, à la promotion ou à la mobilité
- A poste équivalent, respecter les grilles de classification indice/coefficient SYNTEC indépendamment du sexe

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES

RECRUTEMENT

Améliorer la répartition Femmes / Hommes dans les services et dans l'entreprise

- Présenter au manager au moins une candidature du sexe sous-représenté sur le métier identifié dès lors qu'une candidature féminine (ou masculine) correspondante aux critères de l'offre a été reçue
- À compétence et qualification équivalente entre candidats, donner préférence au candidat du sexe sous-représenté dans le service
- Poursuivre la sensibilisation auprès des cabinets de recrutement sur nos objectifs en matière de mixité :
 - Signature du code de conduite + charte avec clause sur la diversité et l'inclusion à l'ensemble des prestataires
 - Intégrer une clause dans les contrats des cabinets pour imposer aux cabinets de recrutement de nous présenter (si possible) au moins 1 candidature féminine et une candidature masculine pour les postes ouverts au recrutement
- En cas d'opportunité de cdisation, c'est le sexe sous représenté qui sera privilégié à compétence égale
- Booster le montant de la prime de cooptation de 200 € en cas de recrutement (période d'essai confirmée) d'une femme
- Poursuivre la conclusion de contrats en alternance et de stages avec des femmes afin de multiplier, à l'issue de ces contrats, le nombre d'embauches féminines

Assurer une non discrimination lors du processus de recrutement

- Continuer de rédiger les offres d'emploi en faisant systématiquement mention du critère Femme/Homme et rédiger des modèles d'annonce respectant la féminisation des métiers et l'absence de référence genrée
- Intégration d'une partie "recruter sans discriminer" dans le guide manager en cours d'élaboration pour aider les managers à adopter les bons réflexes pour recruter et manager en toute objectivité

Travailler sur des leviers d'attractivité du public sous-représenté sur le poste à pourvoir

- GreenFlex s'engage à promouvoir la féminisation des filières de formation auprès des écoles en menant des actions auprès des jeunes par le biais de présentation de l'entreprise et des métiers techniques du développement durable / journée découverte de l'entreprise

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'écart significatifs ou anormaux entre les rémunérations et la répartition des augmentations (% moyen d'augmentation et % de femmes augmentées doivent être au moins équivalents à celui des hommes sur des postes / emplois équivalents)
- Sensibilisation de l'encadrement à la non-discrimination entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'attribution des augmentations individuelles
- Pendant la phase de revue des augmentations, une attention particulière sera portée à la répartition H/F des augmentations proposées par l'encadrement

Veiller à l'évolution de la rémunération des salarié-e-s en congé maternité, en congé d'adoption, congé parental total ou congé paternité. Elle 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, la Direction s'engage à ce que les salariées bénéficient à leur retour de congé maternité :
 - d'un entretien professionnel avec son/sa responsable hiérarchique
 - d'une augmentation égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité, par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise
- Versement de 100 % du variable sur la période du congé maternité

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES

PROMOTIONS

Encourager la promotion interne de candidates féminines pour augmenter la proportion de femmes sur les postes d'encadrement et de management

- Mise en ligne des offres d'emploi en interne : les candidatures féminines seront priorisées pour être retenues
- Pour toute promotion de poste d'encadrement en interne, encourager les femmes qui ne se seraient pas manifestées spontanément à postuler aux opportunités de promotion
- Donner une priorité à l'étude des entretiens professionnels des femmes pour identifier les aspirations professionnelles

Féminiser le CODIR

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

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES

FORMATION ET 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

- Fixer pour les hommes et les femmes des conditions d'accès identiques à la formation. Une attention particulière sera portée à la situation des salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis deux ans

Prioriser la réalisation des entretiens de carrière en fonction des besoins de l'entreprise

- Réalisation d'un entretien de carrière avec un(e) salarié(e) afin de faire le point sur ses compétences, évaluer son potentiel et ses motivations professionnelles, connaître ses souhaits d'évolution de carrière, et le/la fidéliser

Veiller à ce que les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution, notamment dans l'accès aux postes à responsabilités

- Améliorer la gestion de carrière des femmes en mettant en place des parcours de formation et de développement professionnel leur permettant d'accéder à des postes à responsabilités ou plus largement à des fonctions évolutives
- Les congés maternité, d'adoption et de paternité ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement du parcours professionnel, ni affecter l'évolution salariale des salariés
- Mise en valeur des femmes (managers et directrices) de l'entreprise avec des témoignages / interviews pour susciter des vocations

Promouvoir de manière équitable la mobilité interne pour enrichir les parcours professionnels et fidéliser les salariés

- Proposer des "vis ma vie" pour les salariés qui souhaiteraient découvrir d'autres services

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES

VIE PRIVEE / VIE PRO

Veiller à l'évolution salariale et professionnelle 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

Améliorer l'harmonisation des temps de vie et donc l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

- Poursuivre l'étude attentive des demandes de temps partiel (responsable et partenaire RH) afin d'y apporter, dans la mesure du possible et sous réserve des impératifs de l'activité de l'entreprise, une réponse favorable
- Améliorer l'organisation du travail : limiter les réunions matinales (avant 9h00) ou trop tardives (après 17h30) et respecter les temps de déjeuner (45mn minimum) en limitant les réunions entre 12h et 13h30
- Les CP et RTT posés par les salariés pour les jours de rentrée des classes ne peuvent être refusés par le/la manager
- Veiller à ce que l'organisation et la charge de travail d'un salarié à temps plein et à temps partiel soient compatibles avec son temps de travail et n'impactent pas sa vie personnelle ou familiale
- Sensibilisation des salariés au droit à la déconnexion
- Favoriser la prise des droits à congés maternité et paternité

PLAN D'ACTION – MESURES CORRECTIVES

SENSIBILISATION

Ancrer la démarche et le plan d'action dans la gouvernance

- Sensibilisation renforcée du CODIR et des responsables de service pour qu'ils puissent appliquer et transmettre les bonnes pratiques à leurs équipes

Sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise aux sujets Diversité, Inclusion, violences sexistes et sexuelles, Harcèlement sexuel et égalité professionnelle

- Mise en place de réunions / actions de sensibilisation pour les salariés sur les différentes thématiques Diversité et Inclusion
- Intégration de l'AFMD (Association française managers de la diversité)