

Plan d'action Unilatéral pour l'Egalité Professionnelle

2022-2023

SuperGrid Institute

CONFIDENTIEL :

Oui
Non

Auteur : MAGNI Eleonore

Validé : Oui / Non

Lieu :

Date : 25/04/2022

Projet : SGI-RH-PA20EgalitéHF

Tableau des versions

Version	Date	Auteur	Commentaires
1	12/05/2020	Eléonore MAGNI	Création
	15/05/2020	Samuel TIERCELIN	Revue
	15/05/2020	Hubert DE LA GRANDIERE	Signature
	15/05/2020	Eléonore MAGNI	Dépôt à la DIRECCTE
	11/04/2022	Eléonore MAGNI	Actualisation sur données 2021
	22/04/2022	Samuel TIERCELIN	Revue
	22/04/2022	Hubert DE LA GRANDIERE	Signature
	25/04/2022	Eléonore MAGNI	Dépôt à la DIRECCTE

Table des matières

Plan d'action Unilatéral pour l'Egalité Professionnelle.....	1
2022-2023.....	1
SuperGrid Institute	1
Tableau des versions	2
1. Rappel du contexte et législation	4
2. Etat des lieux global.....	5
3. Premier domaine d'action : la rémunération effective.....	5
3.1. Objectif de progression retenu.....	5
3.2. Indicateurs de mesure.....	6
3.3. Analyse des résultats	6
3.4. Actions / mesures retenues.....	6
4. Deuxième domaine d'action : l'embauche	7
4.1. Analyse des embauches.....	7
4.2. Objectif de progression retenu.....	7
4.3. Actions / mesures retenues.....	7
4.4. Analyse des indicateurs et actions réalisées pour l'année 2021	8
5. Troisième domaine d'action : la promotion	8
5.1. Objectif de progression retenu.....	8
5.2. Actions / mesures retenues.....	8
5.3. Indicateurs de mesure et actions réalisées en 2021	9
6. Suivi du plan d'action.....	9

1. Rappel du contexte et législation

Le rapport de situation comparée des hommes et des femmes, réalisé de manière annuelle, sert de base à l'établissement du plan d'action obligatoire pour toute entreprise d'au moins 50 salariés (à défaut d'accord collectif).

Le Comité Social et Economique de l'entreprise a été élu fin 2020. Les années précédentes, en l'absence de représentants du personnel, SuperGrid Institute a souhaité instituer ce plan d'action de manière unilatérale afin de s'inscrire dans le cadre défini par la loi Rebsamen du 17 août 2015 prévoyant, notamment, une négociation relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les rémunérations et la qualité de vie au travail (article L 2242-1 du Code du Travail). Il a été convenu de fonctionner ainsi pour l'année 2022, avec l'instauration d'un nouveau plan d'action, présenté aux membres du CSE en date du Jeudi 5 Mai 2022.

Pour établir son plan d'action, l'entreprise doit sélectionner au moins 3 domaines d'action parmi les 9 étudiés dans l'analyse de situation comparée dont, obligatoirement, celui de la rémunération. L'entreprise établit une stratégie d'action qui doit déterminer les objectifs de progression pour chaque domaine d'action sélectionné et être accompagnée d'indicateurs chiffrés permettant d'en mesurer l'efficacité.

La stratégie d'action est ensuite réactualisée chaque année en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Le plan d'action fera l'objet d'une analyse annuelle sur le réalisé et notamment sur :

- Les mesures prises au cours de l'année écoulée sur la base du diagnostic annuel
- L'évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus
- Les explications sur les actions non réalisées.

SuperGrid Institute entend traiter dans son quotidien l'ensemble des domaines d'action listés par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011, tout en portant une attention particulière grâce à ce plan d'action sur les domaines de la rémunération, du recrutement, de la promotion professionnelle.

L'égalité professionnelle homme-femme doit être considérée sous l'angle de l'égalité des chances, des droits et de traitement entre les femmes et les hommes, impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe.

Selon la définition du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, « l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- Interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- Obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),
- Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise. »

Le présent plan d'actions a pour objectif de décliner et appliquer ces définitions à SuperGrid Institute pour la période 2022/2023.

2. Etat des lieux global

Le rapport de situation comparée joint à ce plan d'action fait état d'une représentation majoritaire d'hommes au sein de l'entreprise. Comme expliqué dans l'analyse, le domaine d'activité de l'entreprise en est le facteur principal.

L'entreprise est consciente de cette répartition et veille à ne pas creuser d'écarts grâce aux actions établies dans ce plan d'action annuel.

En dehors de cette répartition, les différents indicateurs analysés (catégories professionnelles, contrats, embauches, départ, formation, etc.) ne font pas ressortir d'inégalité de répartition des sexes lorsqu'on tient compte de la proportion d'hommes et femmes dans l'entreprise.

3. Premier domaine d'action : la rémunération effective

3.1. Objectif de progression retenu

Suite à la mise en place du calcul de l'index égalité professionnelle homme femmes, permettant aux entreprises de réaliser leur analyse sur une méthode de calcul commune, nous avons convenu que le résultat de l'index serait utilisé comme base pour la définition de notre plan d'action sur le critère de la rémunération.

Pour rappel, les résultats de l'indicateur de mesure des taux d'augmentation fait ressortir un écart de 1,1 point en faveur des hommes (70,8% des femmes augmentées vs 72,0% d'hommes), soit 35 points obtenus sur 35 pour cet indicateur.

La Société maintient son engagement à assurer et promouvoir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et réaffirme les principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe.

> A l'embauche :

La rémunération à l'embauche est liée à la qualification, la fonction, au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

> Lors des revalorisations annuelles

L'augmentation des salaires est un levier capital de motivation des salariés et un pilier essentiel en matière de gestion des ressources humaines.

Au sein de SuperGrid Institute, les membres du CODIR sont invités en début d'année à soumettre une proposition argumentée d'augmentation pour leur service et la Direction valide le pourcentage global annuel d'augmentation et arbitre les demandes des Responsables d'équipes.

L'attribution d'augmentation individuelles se fait sur la base de critères objectifs tels que :

- La performance du collaborateur
- Les pratiques du marché sur la région concernée
- Le potentiel du collaborateur
- L'équité interne

Est également rappelé le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

3.2. Indicateurs de mesure

- Indicateur de mesure des écarts de rémunération de l'index égalité professionnelle Homme Femme.

3.3. Analyse des résultats

Sur la base de l'écart des rémunérations calculé pour l'année 2020 (0% d'écart), nous pouvons observer une augmentation de l'écart courant 2021 avec +1,1pt en faveur des hommes.

Cet écart peut se justifier par deux facteurs :

- La non prise en compte des populations non-cadres dans le calcul de l'index (Seuls les groupes comprenant au moins 3 hommes et 3 femmes permettent d'intégrer la population concernée)
- L'embauche de plusieurs ingénieurs sénior (hommes) courant 2021.

3.4. Actions / mesures retenues

L'entreprise poursuivra son engagement pour garantir un niveau de rémunération à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles, ainsi qu'une équité salariale tout au long de la carrière.

- **S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.**

L'entreprise s'engage également à garantir un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les hommes et les femmes.

SuperGrid Institute s'engage à déterminer, lors du recrutement d'un salarié à un poste donné, le niveau de la rémunération de base afférente à ce poste.

- **Assurer l'absence de discrimination lors des revalorisations salariales annuelles**

Afin d'assurer le respect des critères objectifs cités ci-dessus lors de l'attribution des augmentations annuelles, l'entreprise s'engage à mobiliser les responsables hiérarchiques, avant l'attribution des augmentations individuelles, pour leur rappeler les obligations légales en matière d'égalité salariale.

Il s'agit ici de formaliser le processus de revue annuelle pour s'assurer que l'ensemble des Managers impliqués ait reçu le niveau d'information nécessaire.

Si des écarts significatifs et inexplicables de rémunération devaient être constatés entre les hommes et les femmes pour un même travail, la Société mettra tout en œuvre pour les supprimer le plus rapidement possible.

Les critères objectifs pouvant être pris en compte pour justifier un éventuel écart sont notamment le diplôme, l'ancienneté, l'âge, l'expérience professionnelle ou bien encore la performance individuelle.

4. Deuxième domaine d'action : l'embauche

4.1. Analyse des embauches

L'entreprise a réalisé 10 embauches¹ sur l'année 2021 (dont 4 embauches en CDI) 3 femmes et 7 hommes ont conclu un nouveau contrat avec l'entreprise.

La part de représentation des hommes est des femmes a légèrement évolué entre 2020 et 2021 avec +2 points (23% en 2021 vs 21% en 2020) de femmes parmi les effectifs.

4.2. Objectif de progression retenu

L'entreprise SuperGrid Institute s'engage à évaluer les candidatures qu'elle reçoit sur les seules compétences, l'expérience professionnelle, la formation et la qualification des candidats, et à proscrire toute discrimination.

Dans sa démarche, l'entreprise souhaite garantir la neutralité et maintenir une démarche égalitaire pour réaliser les recrutements, utiliser les mêmes critères de sélection afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre le profil du/de la candidat(e) et de l'emploi proposé et privilégier les compétences, la nature des diplômes obtenus, les performances, le potentiel d'évolution et la motivation en excluant toute pratique discriminante en fonction du sexe et de l'âge, dans les recrutements et les affectations des postes.

De manière plus globale, SuperGrid Institute se fixe comme objectif de surveiller et promouvoir la mixité dans tous les emplois de l'entreprise.

4.3. Actions / mesures retenues

- ➔ Poursuivre la réalisation de communication à destination des Managers pour les sensibiliser aux techniques de recrutement non discriminantes,
- ➔ S'agissant des postes d'Ingénieurs, à compétences, expériences et profils équivalents, les équipes de recrutement poursuivront de maintenir une attention particulière aux candidatures de femmes afin de tendre dans la mesure du possible vers une augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes sur ce type de poste et à le rappeler à chaque publication d'offre d'emploi.
- ➔ Sur la base des statistiques connues et rappelées au 3.1, du nombre respectif d'hommes et de femmes issus d'un cursus d'ingénieur universitaire/grande école (28% de femmes / 72% d'hommes), l'entreprise s'engage à viser d'avoir au moins autant de femmes parmi ses effectifs que ce qui est rapporté au niveau universitaire national*.

* En veillant à rappeler que la répartition des hommes et femmes publiée par l'Observatoire des femmes ingénieurs de 2021, pour le domaine d'activité de l'entreprise « Electricité, gaz » fait ressortir une répartition de 5% de femmes dans le secteur (en baisse de 2pts par rapport à 2020).²

¹ Il est entendu par le terme « embauche » : le premier contrat conclu avec le salarié courant 2021.
² https://www.femmes-ingenieures.org/offres/file_inline_src/82/82_P_38037_619268f8757e2_15.pdf
Plan d'action Unilatéral pour l'Egalité Professionnelle

4.4. Analyse des indicateurs et actions réalisées pour l'année 2021

- Actions de communication / sensibilisation à destination des Managers

Actions réalisées courant 2021 :

- Rappel des principes de non-discrimination à l'embauche lors des entretiens d'embauche
- Accompagnement des Managers dans la procédure de recrutement par la Responsable RH avec sensibilisation individuelle dans l'analyse des candidatures reçues et lors des entretiens d'embauche
- Ajout d'une mention aux offres d'emploi soulignant l'engagement de SuperGrid Institute dans l'accessibilité aux postes aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

- Répartition hommes et femmes chez SuperGrid Institute :

	2018	2019	2020	2021
Femmes	15%	18%	21%	23%
Hommes	85%	82%	79%	77%

On peut observer sur cet indicateur que l'écart dans la répartition des hommes et des femmes dans l'entreprise tend à se réduire sur les 4 dernières années.

- Mesure de l'écart entre le pourcentage de femmes aux postes d'Ingénieurs par rapport au pourcentage de femmes diplômées sortant de filières de formation correspondantes.

Les disciplines et cursus d'Ingénieurs sont par nature majoritairement suivis par des Hommes la répartition mise en évidence par le Ministère des Droit des Femmes 2020 est de 28% de Femmes contre 72% d'Hommes.

SuperGrid Institute souhaite se rapprocher de cette répartition pour sa population d'Ingénieurs. Il est tout de même important de nuancer ces données par les domaines de spécialisation en ingénierie. En effet, l'analyse de répartition des hommes et femmes publié par l'observatoire des femmes ingénieurs de 2021, dans le domaine « Eau, gaz, électricité » faisait ressortir une représentation de seulement 5% de femmes (en baisse de 2pts par rapport à 2020).³

5. Troisième domaine d'action : la promotion

5.1. Objectif de progression retenu

L'entreprise SuperGrid Institute souhaite favoriser la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise et valoriser la promotion interne de manière équitable entre les hommes et les femmes.

5.2. Actions / mesures retenues

- ➔ **Maintenir un système d'information régulier des postes disponibles à destination des salariés afin de favoriser la mobilité interne.**

³ https://www.femmes-ingenieures.org/offres/file_inline_src/82/82_P_38037_619268f8757e2_15.pdf
Plan d'action Unilatéral pour l'Égalité Professionnelle

- ➔ Réaliser des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation : Entretien de bilan du retour 2 mois après le retour de congé

5.3. Indicateurs de mesure et actions réalisées en 2021

- Nombre de communications diffusées en interne à l'ouverture de nouveaux postes

Des communications régulières (bimestrielles ou trimestrielles) ont été mises en place pour informer les salariés des postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Des appels à candidatures internes sont également publiés de manière ponctuelle à l'ouverture du poste, lorsqu'il est identifié une possibilité de mobilité interne dans le contenu du poste.

- Nombre d'entretiens de retour de congé par rapport aux nombres de congés pris

Une personne est revenue d'un congé longue durée pour laquelle son entretien de retour a bien été réalisé.

6. Suivi du plan d'action

Le présent plan d'action est établi pour une durée d'un an à compter de sa signature. Il sera consultable par les salariés à tout moment sur le réseau informatique de l'Entreprise, ainsi que la synthèse annuelle des actions menées qui sera produite au premier semestre de l'année 2023.

Le présent plan d'action unilatéral sera soumis au CSE le 05 Mai 2022.

Fait à Villeurbanne, le 25 Avril 2022.

Hubert DE LA GRANDIERE
Directeur Général



