

Plan d'action Unilatéral pour l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

2024-2025

SuperGrid Institute

CONFIDENTIEL :

Oui
Non

Auteur : MAGNI Eleonore

Validé : Oui / Non

Date : 26/04/2024

Tableau des versions

Version	Date	Auteur	Commentaires
	24/04/2024	Sandra DIAS-CASCAIL	Actualisation sur données 2023
	25/04/2024	Hubert DE LA GRANDIERE	Signature

Table des matières

Plan d'action Unilatéral pour l'Egalité Professionnelle.....	1
2024-2025.....	1
SuperGrid Institute	1
Tableau des versions	2
1. Rappel du contexte et législation	3
2. Etat des lieux global	4
3. Premier domaine d'action : la rémunération effective.....	4
3.1. Objectif de progression retenu.....	4
3.2. Indicateurs de mesure.....	5
3.3. Analyse des résultats	5
3.4. Actions / mesures retenues.....	5
4. Deuxième domaine d'action : l'embauche	6
4.1. Analyse des embauches.....	6
4.2. Objectif de progression retenu.....	6
4.3. Actions / mesures retenues.....	6
4.4. Analyse des indicateurs et actions réalisées pour l'année 2023	6
5. Troisième domaine d'action : la promotion	7
5.1. Objectif de progression retenu.....	7
5.2. Actions / mesures retenues.....	8
5.3. Indicateurs de mesure et actions réalisées en 2023	8
6. Suivi du plan d'action.....	8

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).

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.

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 (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- Information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes.

Le présent plan d'actions a pour objectif de décliner et appliquer ces définitions à SuperGrid Institute pour la période 2024/2025.

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. Cependant, sur 38 embauches en 2023, les femmes représentent 26% des embauches (17% en 2022), un chiffre en nette progression et encourageant en terme de diversité.

L'entreprise est consciente de cette répartition et veille à ne pas creuser d'écart 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.

La Société continue ainsi à maintenir 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

Pour 2023, les résultats de l'indicateur de mesure des taux d'augmentation fait ressortir un écart de 1,4 points en faveur des hommes (63% des femmes augmentées vs 64,4% d'hommes), soit 35 points obtenus sur 35 pour cet indicateur. En d'autres termes, si 0,4 femmes supplémentaires avaient bénéficié d'une augmentation, le taux d'augmentation aurait été égal entre hommes et femmes.

La différence de pourcentage entre les femmes et les hommes s'explique comme suit :

- Sur les 10 femmes n'ayant pas reçu une augmentation, toutes ont été embauchées après la revalorisation salariale de 2023. Il est à noter que les embauches tiennent compte du benchmark interne et externe.
- Sur les 31 hommes n'ayant pas reçu une augmentation, certains ont été embauchés avant la revalorisation salariale 2023 sachant que leur salaire prenait déjà en compte la revalorisation, d'autres ont été embauchés après la revalorisation salariale de 2023

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.

- **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 inexpliqués 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 38 embauches¹ sur l'année 2023 (dont 28 embauches en CDI), 10 femmes et 28 hommes ont conclu un nouveau contrat avec l'entreprise.

Il est à rappeler que l'année 2023 a été une année riche en embauches, puisque à titre de comparaison, l'entreprise a réalisé 12 embauches² sur l'année 2022 (dont 9 embauches en CDI) parmi lesquels 2 femmes et 10 hommes ont conclu un nouveau contrat avec l'entreprise.

En 2023, la répartition des effectifs par sexe est de 76% d'hommes et 24% de femmes soit une hausse de +2 points par rapport à 2022. Pour rappel la part des femmes dans les effectifs était de 21% en 2020, 23% en 2021.

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 garderont 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. L'ouverture du poste H/F sera rappelé à chaque publication d'offre d'emploi.
- L'entreprise souhaite tendre vers une proportion de femmes parmi ses effectifs qui se rapproche du niveau universitaire national appliqué à son domaine, étant rappelé que la répartition des hommes et femmes publiée par l'Observatoire des femmes ingénieurs de 2023, pour le domaine d'activité de l'entreprise « Electricité, gaz » fait ressortir une répartition de 5% de femmes dans le secteur (contre 24% de femmes Ingénieure en France).³

4.4. Analyse des indicateurs et actions réalisées pour l'année 2023

¹ Il est entendu par le terme « embauche » : le premier contrat conclu avec le salarié courant 2023.

² Il est entendu par le terme « embauche » : le premier contrat conclu avec le salarié courant 2023.

³ https://www.femmes-ingenieures.org/offres/doc_inline_src/B2/Observatoires%2Bdes%2Bfemmes%2BingE9nieures%2B2023.pdf
Plan d'action Unilatéral pour l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

> **Actions de communication / sensibilisation à destination des Managers**

Actions réalisées courant 2023 :

- Rappel des principes de non-discrimination à l'embauche lors des entretiens d'embauche
- Accompagnement des Managers dans la procédure de recrutement par le service RH avec sensibilisation individuelle dans l'analyse des candidatures reçues et lors des entretiens d'embauche
- Formation des managers aux pratiques et postures de recrutement réalisées en 2023 avec sensibilisation notamment aux questions de non-discriminations (3 formations réalisées en 2023)
- Formation aux pratiques de recrutement à destination des managers qui sera déployée en 2024 et qui reprendra également les principes de non-discriminations
- Atelier interactif sur le sexisme lors de la semaine QVT en 2023

> **Répartition hommes et femmes chez SuperGrid Institute :**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes	15%	18%	21%	23%	22%	24%
Hommes	85%	82%	79%	77%	78%	76%

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

> **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.**

14% de femmes occupent un poste d'ingénieur dans la filière R&D chez SuperGrid Institute en 2023. SuperGrid Institute souhaite se rapprocher de la répartition nationale 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 2023, dans le domaine « Eau, gaz, électricité » faisait ressortir une représentation de seulement 5% de femmes (en baisse de 2pts par rapport à 2020 mais pas de changement depuis 2021)⁴ sur 24% de femmes ingénieurs en France.

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.

⁴ https://www.femmes-ingenieures.org/offres/doc_inline_src/82/Observatoires%2Bdes%2Bfemmes%2Bing%2Bnieures%2B2023.pdf
Plan d'action Unilatéral pour l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

5.2. Actions / mesures retenues

- **Maintenir un système d'information régulier des postes disponibles à destination des salariés afin de favoriser la mobilité interne.**
- **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 2023

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

Des communications mensuelles 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.

- > **Nombre de promotions**

Sur 3 promotions en 2023, 2 femmes ont été promues manager.

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.

Le présent plan d'action unilatéral sera soumis au CSE le 30 avril 2024.

Fait à Villeurbanne, le 25 avril 2024

Hubert DE LA GRANDIERE

Directeur Général



