

EGALITE PROFESSIONNELLE 2022

25-10-2022

SYSTRA FRANCE

PROPOSITIONS CFDT

Provisoire








Propositions thématiques

Thème 1 : Embauche et environnement inclusif



ENJEU CIBLE : ATTIRER ET FIDELISER LES FEMMES CHEZ SYSTRA FRANCE

AXE 1.1 : SUSCITER L'INTERET POUR SYSTRA FRANCE TOUT AU LONG DU PARCOURS DE VIE

	EN EXTERNE	EN INTERNE
ACTIONS	<div>  <p>COLLEGES - LYCEES</p> <p>1-Mettre en place des journée portes ouvertes</p> <p>2-Signer des partenariats avec des associations de parents d'élèves</p> </div> <div>  <p>ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</p> <p>3-Participer à des forums dans les facultés/ écoles supérieures</p> </div> <div>  <p>VIE PROFESSIONNELLE</p> <p>4-Adhérer à des associations de femmes travaillant dans la mobilité</p> <p>5-Lancer des campagnes de communication externe pour promouvoir l'égalité professionnelle</p> </div>	<p>SYSTRA</p> <p>6-Recruter via la BEI</p> <p>7-Communiquer sur les actions/projets en faveur de l'égalité professionnelle</p> <p>8-Favoriser la cooptation</p>
INDICATEURS	<p>1-3 : Nombre de participation à des évènements</p> <p>2-4 : Nombre de partenariat avec des associations</p> <p>5 : Nombre de communication</p>	<p>6 : Nombre de recrutement en interne</p> <p>6 : Pourcentage de candidatures acceptées</p> <p>7 : Nombre de communication interne</p> <p>8: Nombre de femmes cooptées</p>

Thème 1 : Embauche et environnement inclusif



ENJEU CIBLE : ATTIRER ET FIDELISER LES FEMMES CHEZ SYSTRA FRANCE

AXE 1.2 : MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE D'INCLUSION DES FEMMES CHEZ SYSTRA FRANCE



Adelphité



Halte aux tabous !

Actions	<ul style="list-style-type: none">-Créer un e-learning sur l'adelphité-Informer à l'embauche🔴 Donner un temps de parole sur la place des femmes dans l'ingénierie à la journée des nouveaux arrivants-Définir un processus de signalement des faits sexistes	<ul style="list-style-type: none">🔴 Mettre en place de conférences thématiques sur les sujets féminins-Mettre à la disposition des femmes des protections hygiéniques
Indicateurs	-Nombre de faits sexistes signalés (à titre informatif)	-Nombre de conférences thématiques par an

Légende

🔴 Collaboration avec le réseau Women@SYSTRA

Thème 2 : Formation et développement des compétences



ENJEU CIBLE : ACCOMPAGNER LES FEMMES DANS LEUR EVOLUTION PROFESSIONNELLE



Reconnaissance interne



Savoir-être



Savoir-faire

Actions	<ul style="list-style-type: none"> -Privilégier les candidatures internes » Garantir des temps d'échanges » Organiser un « trophée » de la reconnaissance professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> -Poursuivre l'exercice du mentorat (11 salariées bénéficiaires en France en 2022) » Former sur la confiance en soi et le syndrome de la bonne élève 	<ul style="list-style-type: none"> -Mettre en place une cellule spécifique pour valider des parcours diplômants avec une cible de 2 salariées par an
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de candidatures féminines 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de personnes mentorées et taux de réussite -Nombre de formations proposées 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de salariées concernées

Légende

» Collaboration avec le réseau Women@SYSTRA

Thème 3 : Rémunération



ENJEU CIBLE : ASSURER UNE EGALITE DE REMUNERATION POUR UN MEME TRAVAIL



Comprendre



Corriger



Communiquer

Actions	<ul style="list-style-type: none"> -Identifier les écarts : âge /catégorie /ancienneté -Quantifier et mesurer les écarts 	<ul style="list-style-type: none"> -Consacrer 0,1% de la masse salariale pour résorber les écarts -Se prémunir de nouveaux écarts lors des nouvelles embauches -Augmenter les femmes a minima sur la base des augmentations moyennes perçues chez SYSTRA au retour de congé parental 	<ul style="list-style-type: none"> -Former les managers à l'existence de cette mesure -Communiquer sur l'existence de cette mesure lors des entretiens annuels
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> -Evolution du salaire minimum, moyen, médian et maximal, écart-type (suivi annuel plus détaillé) 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de salariées concernées par la mesure des 0,1% -Nombre de retour de congés maternité et nombre d'augmentations effectives 	<ul style="list-style-type: none"> -Nombre de managers ayant suivi la formation -Nombre de communication



Thème 4 : Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie privée

ENJEU CIBLE : GARANTIR UN BON EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE

AXE 4.1 : CONVERGER VERS UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DE LA VIE PRIVEE

INDICATEURS

3-Nombre de salariés absents plus de 3 mois et nombre d'entretiens effectifs
5-Nombre d'appels au service Stimulus
6-Nombre de temps partiel annualisé/nombre de temps partiel
7-Nombre de refus

ACTIONS



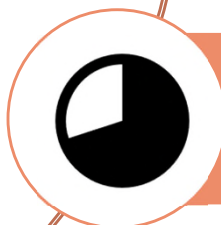
Droit à la déconnexion :

- 1-S'engager réellement à ne pas organiser de réunion avant 9h ou après 17h sauf circonstances exceptionnelles
- 2-Veiller à rappeler les règles en cas de circonstances perturbantes (type crise sanitaire)



Ecoute et accompagnement du salarié :

- 3-Rencontrer officiellement chaque salarié absent pendant plus de 3 mois consécutifs (action manager)
- 4-Mettre en place une procédure d'alerte « burn-out » (accord et affichage)
- 5-Rappeler au salarié l'existence d'un service d'écoute et de soutien psychologique (accord et affichage)



Facilitation du temps partiel :

- 6-Offrir la possibilité de temps partiel annualisé
- 7-Justifier par écrit tout refus, proposer une alternative pour le salarié type mobilité interne ou report

Thème 4 : Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie privée



ENJEU CIBLE : GARANTIR UN BON EQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE

AXE 4.2 : ACCOMPAGNER A LA PARENTALITE

A L'ARRIVEE D'UN NOUVEL ENFANT



GROSSESSE



CONGE
PATERNITE



NOUVEL
ENFANT

- 1-Autoriser les personnes enceintes à partir plus tôt :
 - 30 minutes par jour à partir du 3^{ème} mois de grossesse
 - 45 minutes par jour à partir du 5^{ème} mois de grossesse

- 2-Compenser intégralement la perte de salaire pendant la durée du congé paternité (durée modifiée au 1^{er} juillet 2021)

- 3-Proposer des chèques CESU pendant 2 mois après l'arrivée d'un nouvel enfant

INDICATEURS

1-Nombre de personnes enceintes
1-Nombre de personnes enceintes informées/nombre de personnes enceintes
2 et 3-Nombre de salariés concernés

PENDANT LA PETITE ENFANCE



TEMPS
PARTIEL



CESU

- 4-Ne pas refuser de temps partiel (jusqu'à 80%) si enfant de moins de 6 ans
- 5-Conserver la prise en charge à 100% de CESU pour garde d'enfant : 1800 euros par enfant maximum, jusqu'aux 6 ans de l'enfant

INDICATEURS

4-Nombre de demandes et de refus
5-Nombre de salariés concernés (avec nombre d'enfants)
5-Coût moyen par salarié