

# 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**

ACTIONS	EN EXTERNE	EN INTERNE
 <b>COLLEGES - LYCEES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1-Mettre en place des journées portes ouvertes</li> <li>2-Signer des partenariats avec des associations de parents d'élèves</li> </ul>  <b>ENSEIGNEMENT SUPERIEUR</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>3-Participer à des forums dans les facultés/ écoles supérieures</li> </ul>	 <b>VIE PROFESSIONNELLE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>4-Adhérer à des associations de femmes travaillant dans la mobilité</li> <li>5-Lancer des campagnes de communication externe pour promouvoir l'égalité professionnelle</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>6-Recruter via la BEI</li> <li>7-Communiquer sur les actions/projets en faveur de l'égalité professionnelle</li> <li>8-Favoriser la cooptation</li> </ul>
<b>INDICATEURS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1-3 : Nombre de participation à des événements</li> <li>2-4 : Nombre de partenariat avec des associations</li> <li>5 : Nombre de communication</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>6 : Nombre de recrutement en interne</li> <li>6 : Pourcentage de candidatures acceptées</li> <li>7 : Nombre de communication interne</li> <li>8: Nombre de femmes cooptées</li> </ul>

# Thème 1 : Embauche et environnement inclusif



ENJEU CIBLE : ATTRIRER 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 !

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

## 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

<b>Actions</b>	-Privilégier les candidatures internes ⌚Garantir des temps d'échanges ⌚Organiser un « trophée » de la reconnaissance professionnelle	-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	-Mettre en place une cellule spécifique pour valider des parcours diplômants avec une cible de 2 salariées par an
<b>Indicateurs</b>	-Nombre de candidatures féminines	-Nombre de personnes mentorées et taux de réussite -Nombre de formations proposées	-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	-Identifier les écarts : âge /catégorie /ancienneté -Quantifier et mesurer les écarts	-Consacrer 0,1% de la masse salariale pour résorber les écarts -Se prémunir de nouveaux écarts lors des nouvelles embauches -Augmenter les femmes à minima sur la base des augmentations moyennes perçues chez SYSTRA au retour de congé parental	-Former les managers à l'existence de cette mesure -Communiquer sur l'existence de cette mesure lors des entretiens annuels
Indicateurs	-Evolution du salaire minimum, moyen, médian et maximal, écart-type (suivi annuel plus détaillé)	-Nombre de salariées concernées par la mesure des 0,1% -Nombre de retour de congés maternité et nombre d'augmentations effectives	-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<sup>ème</sup> mois de grossesse
  - 45 minutes par jour à partir du 5<sup>ème</sup> mois de grossesse
- 2-Compenser intégralement la perte de salaire pendant la durée du congé paternité (durée modifiée au 1<sup>e</sup> 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



TEMPS  
PARTIEL



CESU

#### PENDANT LA PETITE ENFANCE

- 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