



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES
SYNTHÈSE 2016 ET ACTIONS 2017
ÉS ÉNERGIES STRASBOURG

Principaux indicateurs pour l'année 2016 :

- **Rémunération principale annuelle brute par collègue :**

Collège	Hommes	Femmes
Exécution	22 590 €	22 525 €
Maîtrise	35 818 €	31 610 €
Cadre	56 954 €	46 471 €
TOTAL	43 252 €	31 972 €

- **Durée moyenne entre deux promotions (en groupe fonctionnel) par collègue :**

Collège	Hommes	Femmes
Exécution	2,11	2,57
Maîtrise	4,90	3,65
Cadre	3,65	3,45
TOTAL	3,97	3,31

- **Exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles :**

Nombre total d'agents exerçant de telles fonctions : 29
Nombre de femmes exerçant de telles fonctions : 17

Objectifs de progression pour l'année 2017 et indicateurs associés :

- **Rémunération :**

Objectif :

assurer l'équité de traitement à compétences, expériences et/ou ancienneté équivalentes.

Actions :

- analyse de l'écart de rémunération au regard de l'écart d'ancienneté ;
- adoption des mesures correctives nécessaires le cas échéant ;
- analyse de la répartition par sexe des avancements au choix 2017 dans le cadre du bilan de l'accord présenté en IRG de décembre, afin de déceler les écarts éventuels préalablement à la négociation de l'accord pour 2018 ;
- analyse du niveau de rémunération individuelle variable (hors astreinte) des salariés du collège cadre (GF 12 à 19) par rapport à leur rémunération principale, pour veiller à ce qu'il n'existe pas d'écart injustifié lié au sexe.

Autres indicateurs :

- nombre d'augmentations individuelles par genre (en NR) ;
- temps de passage moyen par collège dans le dernier NR par genre.

- **Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle et conditions de travail :**

Objectifs :

- CESU petite enfance : financer 100% des demandes des salariés répondant aux conditions d'ouverture ;
- prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant par l'intégralité des salariés ouvrants droit ;
- sensibiliser les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant sur la possibilité de déblocage anticipé de leur compte épargne-temps ;
- maintenir les services à la personne existants.

Actions :

- informer les salariés déclarant une naissance de l'existence du CESU petite enfance ainsi que les nouveaux salariés à l'embauche ;
- informer les salariés quant à la possibilité de débloquer le cas échéant leur compte épargne-temps à l'issue du congé maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- rappeler leurs droits aux salariés concernés en matière de congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas de constatation d'un volume important de non-prise.

Indicateurs :

- pourcentage de salariés satisfaits de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- nombre de communications réalisées sur l'articulation entre vie professionnelle et vie privée ;
- budget annuel alloué par l'employeur au CESU petite enfance ;
- pourcentage de salariés prenant leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- nombre de déblocage anticipé de compte épargne-temps à l'issue d'un congé maternité ou de paternité et d'accueil de l'enfant.

- **Déroulement de carrière et promotion professionnelle (incluant la formation professionnelle) :**

Objectifs :

- veiller à ce que les femmes soient promues en accédant au collège supérieur dans des proportions correspondant à leur représentativité ;
- augmenter de 10% la part des femmes membres du Cercle des managers.

Actions :

- poursuivre le développement du réseau « Énergies de femmes », lieu d'échanges et de propositions faisant progresser mixité et parité ;
- définir les tables de succession avec une attention particulière aux femmes (identification des potentiels, préparation des parcours) ;
- recenser les salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis 3 ans et former les salariés identifiés ;
- développer le e-learning et rechercher prioritairement les formations au niveau local.

Indicateurs :

- suivi sur 5 années glissantes de :
 - o la part de femmes par rapport au total des salariés ayant changé de collègue ;
 - o la part de femmes ayant changé de collègue par rapport au nombre de femmes dans le collègue d'origine (exécution et maîtrise).
- pourcentage de femmes faisant partie du Cercle des Managers ;
- comparatif entre la part de salariés par plage de GF et la part de salariés dans le 1^{er} GF de la plage (par sexe) ;
- pourcentage de salariés satisfaits de l'offre de formation (avec répartition par sexe) selon les données de l'enquête sociale My EDF.

- **Mixité en matière d'emploi et d'embauche :**

Objectifs :

- renforcer l'attractivité des métiers sous-représentés ;
- proposer systématiquement un entretien aux candidats du sexe sous-représenté correspondant au profil recherché qui candidatent sur des emplois où ils/elles sont sous-représenté(e)s.

Actions :

- désigner un correspondant « égalité professionnelle hommes-femmes » au sein de la DRH d'ÉS, interlocuteur privilégié des salariés et des managers sur l'ensemble des questions liées à la thématique, notamment concernant la non-discrimination ;
- mener des actions de promotion en interne :
 - o présenter l'accord égalité professionnelle entre femmes et hommes pour les années 2016 à 2018. La communication permettra notamment d'identifier le correspondant « égalité professionnelle H-F » et d'en faire connaître les missions ;
 - o semaine de la diversité organisée du 29.05 au 02.06.2016 axée notamment sur l'égalité professionnelle hommes/femmes.
- engager des actions de sensibilisation à l'externe :
 - o promouvoir la mixité dans l'emploi via sur notre site internet es-recrute.fr, point d'entrée des candidats dans notre processus de recrutement. Ce dernier fera l'objet d'une refonte en 2017 ;
 - o partenariat avec des écoles et sensibilisation dans ce cadre à la mixité de nos emplois (intervention directe de l'entreprise auprès d'élèves ou de parents d'élèves).

Indicateurs :

- bilan des actions de sensibilisation à la mixité de nos emplois (internes et externes) ;
- pourcentage d'individus du sexe sous-représenté correspondant aux compétences attendues rencontrés dans le cadre de recrutement sur les métiers recensés dans les sociétés au périmètre.